

**PENGARUH PERENCANAAN STRATEGI DAN ETIKA
KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA
BANK UMUM SYARIAH DI MALANG RAYA**

**Disusun oleh:
Muhtar Aziz Shofa
NIM. 145020200111062**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Ekonomi**



**BIDANG MANAJEMEN STRATEGI
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
2018**



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Bahasa Indonesia :

Pengaruh Perencanaan Strategi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bank Umum Syariah di Malang Raya

Skripsi dengan judul Bahasa Inggris :

The Effect of Strategic Planning and Islamic Work Ethics to Firm Performance on Islamic Bank in Malang Raya

Yang disusun oleh :

Nama : Muhtar Aziz Shofa
NIM : 145020200111062
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Strategi

Judul di atas disetujui untuk diajukan dalam ujian komprehensif.

KPS S1. Manajemen

Dr. Siti Aisjah, SE.,MS.,CSRS.,CFP
NIP.19601111 198601 2 001

Dosen Pembimbing

Sigit Pramono, SE.,M.Sc
NIP. 2013048507301001

LEMBAR PENGESAHAN

Skrpsi dengan judul :

PENGARUH PERENCANAAN STRATEGI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN PADA BANK UMUM SYARIAH DI MALANG RAYA

Yang disusun oleh :

Nama : Muhtar Aziz Shofa
NIM : 145020200111062
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Strategi

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 26 September 2018 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

1. Sigit Pramono, SE., M.Sc
NIP. 2013048507301001
(Dosen Pembimbing)
2. Dr. Mintarti Rahayu, SE., MS
NIP. 19551014 198601 2 001
(Dosen Penguji 1)
3. Dr. Sudjatno, SE., MS
NIP. 19560810 198503 1 002
(Dosen Penguji 2)



(Signatures of the examiners)

Malang, Oktober 2018
KPS.S1 Manajemen

(Signature of Dr. Siti Aisjah)

Dr. Siti Aisjah, SE.,MS.,CSRS.,CFP
NIP.19601111 198601 2 001



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya :

Nama : Muhtar Aziz Shofa
Tempat/Tgl. Lahir : Jakarta/4 Juli 1996
Nomor Induk : 145020200111062
Jurusan : S-1 Manajemen
Konsentrasi : Strategi
Alamat : Jl. Cengger Ayam no. 25 Malang

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul : **Pengaruh Perencanaan Strategi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bank Umum Syariah di Malang Raya** yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 13 September 2018

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Sigit Pramono, SE.,M.Sc
NIP. 2013048507301001

Yang membuat pernyataan



Muhtar Aziz Shofa
NIM. 145020200111062

SURAT PERNYATAAN

Nama : Muhtar Aziz Shofa
NIM : 145020200111062
Jurusan : Manajemen FEB UB

Menyatakan bahwa benar-benar telah melaksanakan penelitian pada Pimpinan Manajemen Bank Umum Syariah di Malang Raya terhitung mulai bulan Juli 2018 sampai dengan Agustus 2018 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Strategi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bank Umum Syariah di Malang raya”**

Demikian sura pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing



Sigit Pramono, SE.,M.Sc

NIP. 2013048507301001

Malang, 13 September 2018

Yang membuat pernyataan



Muhtar Aziz Shofa

NIM. 145020200111062

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil 'alamin, puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Strategi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bank Umum Syariah di Malang Raya”** ini dapat terselesaikan dengan baik. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat ujian akhir pada program Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Sehubungan dengan selesainya tugas akhir ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Sigit Pramono, S.E., M.Sc selaku dosen pembimbing dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Siti Aisjah, SE., MS selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Ibu Dr. Sumiati, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya dan Bapak Ainur Rofiq, SKom, SE, MM, Ph.D selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
4. Bapak Nurkholis, SE., M.Bus.(Acc)., Ak., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

5. Ibu Dr. Mintarti Rahayu, SE., MS selaku dosen penguji I atas segala kritik dan masukannya bagi kesempurnaan skripsi ini
6. Bapak Dr. Sudjatno, SE., MS selaku dosen penguji II atas segala kritik dan masukannya bagi kesempurnaan skripsi ini.
7. Para pimpinan/manager bank umum syariah di wilayah Malang Raya atas kesediaannya memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orangtua, serta keluarga tercinta atas doa dan dukungannya yang tak pernah putus dan terus menerus.
9. Teman-teman pondok Al-Hikam khususnya angkatan Ashamuda yang terus memberikan semangat dan bantuan.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu baik moril dan spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Penulis juga berharap semoga apa yang penulis susun dapat bermanfaat bagi yang memerlukan. Aamiin.

Malang, 7 November 2018

Penulis

Muhtar Aziz Shofa

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
SURAT PERNYATAAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAKSI.....	xiii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Bagi Peneliti.....	9
1.4.2 Bagi Peneliti Lain	9
1.4.3 Bagi Perusahaan.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Strategi	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Strategi	10
2.1.2 Manfaat Manajemen Strategi	11
2.1.3 Model Manajemen Strategi	12
2.1.4 Proses Manajemen Strategi	13
2.2 Perencanaan Strategi	14
2.2.1 Pengertian Perencanaan Strategi	14
2.2.2 Kriteria Perencanaan Strategi	16
2.2.3 Indikator Perencanaan Strategi.....	18
2.3 Etika Kerja Islam	19
2.3.1 Pengertian Etika Kerja Islam.....	19
2.3.2 Parameter Etika Kerja Islam	23
2.4 Kinerja dan Pengukuran Kinerja Perusahaan	27
2.4.1 Pengertian Kinerja dan Pengukuran Kinerja Perusahaan	27
2.4.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Perusahaan.....	28
2.4 Manfaat Pengukuran Kinerja Perusahaan	29
2.5 Penelitian Terdahulu	30

2.6 Kerangka Berpikir.....	32
2.7 Kerangka Konseptual Penelitian.....	33
2.8 Hipotesis Penelitian	33
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Sifat Penelitian.....	36
3.3 Lokasi dan Obyek Penelitian	36
3.4 Populasi dan Metode Pengumpulan Data.....	36
3.4.1 Populasi	36
3.4.2 Metode Pengumpulan Data	37
3.5 Sumber Data	38
3.5.1 Data Primer	38
3.5.2 Data Sekunder.....	39
3.6 Definisi Operasi Variabel	40
3.7 Metode Analisis Data	42
3.7.1 Uji Validitas	42
3.7.2 Uji Realibilitas	42
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.7.5 Uji Hipotesis	46
3.7.6 Uji Koefisien Determinasi	49
BAB IV. PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	50
4.2 Deskripsi Persebaran Kuisioner.....	52
4.3 Karakteristik Responden.....	53
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	53
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Kantor	54
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan....	55
4.4 Uji Validitas.....	56
4.5 Uji Realibilitas	59
4.6 Uji Asumsi Klasik	50
4.6.1 Uji Normalitas.....	60
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas	62
4.6.3 Uji Multikolinearitas	65
4.7 Hasil Uji Regresi Berganda	66
4.8 Uji F.....	67
4.9 Uji Koefisien Determinasi	68
4.10 Uji t.....	69
4.11 Hasil Pengujian Hipotesis.....	71
4.11.1 Uji Hipotesis I.....	71
4.11.2 Uji Hipotesis II	72
4.12 Pembahasan	72

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	82



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Daftar Populasi.....	37
Tabel 3.2 Skor dan Alternatif Jawaban Kuisisioner Bagian Pertama.....	39
Tabel 3.3 Skor dan Alternatif Jawaban Kuisisioner Bagian Kedua	39
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Deskripsi Persebaran Kuisisioner	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.3 Uji Validitas X_2	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan Metode Kolmogrov Smirnov	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.9 Hasil Uji F	67
Tabel 4.10 Hasil Uji R Square	69
Tabel 4.11 Hasil Uji t	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Manajemen Strategi	13
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	32
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	33
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Kantor	54
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan	56
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik <i>Normal P-Plot</i>	61
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kuisisioner Penelitian

Lampiran II : Tabulasi Data Hasil Pengujian Kuisisioner

Lampiran III : Hasil Uji Regresi Berganda

Lampiran IV : Daftar Populasi



ABSTRAK**Pengaruh Perencanaan Strategi dan Etika Kerja Islam Pada Bank Umum Syariah di Malang Raya****Muhtar Aziz Shofa**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Muhtar.aziz@yahoo.co.id**Dosen Pembimbing:**

Sigit Pramono, SE., M.Sc

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh perencanaan strategi dan etika kerja islam terhadap kinerja perusahaan pada bank umum syariah di Malang Raya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan populasi yaitu kantor-kantor bank umum syariah di Malang Raya sebanyak 17 unit. Pengumpulan data menggunakan metode sensus dengan cara menyebarkan kuisioner kepada pimpinan kantor bank umum syariah sebagai responden. Pada analisis berganda, diketahui bahwa variabel perencanaan strategi memiliki nilai koefisien regresi berganda yang positif dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, sedangkan variabel etika kerja islam sendiri juga memiliki nilai koefisien regresi berganda yang positif dan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perencanaan strategi dan etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada bank umum syariah di Malang Raya. hal tersebut dapat terjadi dikarenakan oleh sedikitnya jumlah sampel, kurangnya teori mengenai etika kerja islam, dan kurang tepatnya alat ukur kinerja perusahaan bagi penelitian ini.

Kata kunci : *Perencanaan Strategic, Etika Kerja Islam, Kinerja Perusahaan, Bank Umum Syariah*

ABSTRACT

The Effect of Strategic Planning and Islamic Work Ethics to Firm Performance on Islamic Bank in Malang Raya

Muhtar Aziz Shofa

Faculty of Economic And Business of Universty of Brawijaya

Muhtar.aziz@yahoo.co.id

Advisor Lecture:

Sigit Pramono, SE., M.Sc

The purpose of this research is to test and analyze the effect of strategic planning and Islamic work ethics to the firm performance in islamic banks in Malang Raya. This research uses multiple regression analysis. This research is a type of quantitative research with a population of 17 Islamic bank offices in Malang Raya. Data collection used census method by distributing questionnaires to the heads of islamic bank offices as respondents. In multiple analysis, it is known that the strategy planning variable has a positive multiple regression coefficient and $t_{\text{count}} < t_{\text{table}}$, while the Islamic work ethic variable itself also has a positive multiple regression coefficient and $t_{\text{count}} < t_{\text{table}}$. Based on the results of this study it can be concluded that the strategic planning and Islamic work ethics has no significant effect on the firm performance in Islamic banks in Malang Raya. this can occur due to the small number of samples, lack of theory regarding Islamic work ethics, and the lack of precise measurement tools for the company's performance for this study.

Keyword: *Strategic Planning, Islamic Work Ethics, Firm Performance, Islamic Bank*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam waktu yang sangat panjang, dunia perekonomian global hingga kini masih dipimpin dengan sistem ekonomi kapitalis. Namun dengan sistem ekonomi kapitalis tersebut justru menimbulkan sejumlah masalah dalam masalah ekonomi utamanya dalam hal kesejahteraan yang dimana banyak sekali ketimpangan ekonomi di sejumlah tempat. Disamping itu, telah berkembang sistem ekonomi yang nilai-nilainya mengambil dari nilai-nilai agama islam. Sistem tersebut disebut dengan ekonomi islam yang didalamnya berisi nilai-nilai keislaman yang membahas perihal ekonomi yang ada di masyarakat dengan membawa semangat untuk mengatasi masalah sosial yang ada di masyarakat.

Salah satu gerakan ekonomi islam yang telah banyak berkembang saat ini yaitu berkembangnya lembaga keuangan islam, terutama dalam hal ini berkembangnya bank-bank islam yang menerapkan prinsip dan nilai keislaman yang telah banyak terdapat di berbagai wilayah di belahan dunia termasuk di Indonesia. Bank islam tersebut biasa disebut dengan bank syariah karena pengembangan operasional dan produknya dilandaskan pada hukum-hukum syariah yang bersumber dari Al-Quran dan hadits Nabi Muhammad SAW. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bank syariah merupakan lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang operasionalnya didasarkan pada prinsip syariat islam (Muhammad,2004:1).

Lahirnya bank syariah di Indonesia ditandai dengan dibentuknya Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tahun 1992 sebagai bank syariah pertama di Indonesia. Kemudian perbankan syariah mulai tumbuh berkembang sejak diberlakukannya Undang-undang No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan yang menjadikan Indonesia menerapkan konsep *dual-banking system* atau sistem perbankan ganda dimana sistem perbankan konvensional dan perbankan syariah bergerak bersama-sama secara sinergis mendukung mobilisasi dana masyarakat secara lebih luas untuk meningkatkan kemampuan pembiayaan bagi berbagai sektor perekonomian nasional.

Perkembangan bank syariah di Indonesia bisa dikatakan cukup pesat setiap harinya. Data Statistik Perbankan Syariah (SPS) yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (2018:4) menunjukkan hingga Maret 2018 bahwa di Indonesia telah berdiri 13 Bank Umum Syariah (BUS), 21 Unit Usaha Syariah (UUS), 167 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan nilai total aset gabungan antara bank umum syariah (BUS) dan unit usaha syariah (UUS) mencapai Rp. 428.201 Miliar.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa ada tiga jenis bank syariah, yaitu bank umum syariah, unit usaha syariah, dan bank pembiayaan rakyat syariah. Bank umum syariah merupakan satu kategori dalam bank syariah yang paling mandiri, karena bank umum syariah merupakan lembaga keuangan syariah yang tidak terikat dengan lembaga keuangan konvensional. Dalam UU No.21 tahun 2008 dijelaskan bahwa definisi dari Bank Umum Syariah adalah bank syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa melalui lalu lintas pembayaran. Berbeda dengan unit usaha syariah yang juga dijelaskan dalam undang-undang

tersebut bahwa unit usaha syariah adalah unit kerja dari kantor pusat bank umum konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor atau unit yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau unit kerja di kantor cabang dari suatu bank yang berkedudukan di luar negeri yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang pembantu dan/atau unit syariah. Dari kedua pengertian tersebut dapat diketahui bahwa bank umum syariah merupakan satu kategori dalam bank syariah yang mandiri dan tidak terikat dengan pengelolaan manajemen bank umum konvensional.

Dalam mewujudkan bank umum syariah menjadi organisasi yang dapat memberikan dampak positif bagi perekonomian nasional, dibutuhkan suatu alat atau cara yang dapat memastikan tujuan tersebut dapat dicapai. Oleh karena itu, Organisasi yang baik pastinya tidak akan lepas dari manajemen, dimana manajemen dibutuhkan oleh semua jenis organisasi baik itu yang bersifat profit maupun non profit karena dengan manajemen tersebut tujuan dari sebuah organisasi akan lebih terkonsep dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Apabila bank umum syariah sebagai organisasi menginginkan organisasinya untuk tetap bertahan menghadapi tantangan dan persaingan, maka harus dilakukan usaha-usaha untuk mengembangkannya yang alternatifnya yaitu dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen di dalam organisasinya. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2007:2) manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tidak dapat

dipungkiri bahwa dalam pengeloalaannya, manajemen tidak akan terlepas dari fungsi-fungsi manajemen.

George R. terry dalam Sukarna (2011:10) menjabarkan fungsi manajemen kedalam empat bagian, yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Fungsi manajemen tersebut sangat penting di dalam menjalankan semua kegiatan organisasi agar seluruh kegiatan dapat berjalan dengan semestinya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dari semua fungsi yang ada, perencanaan merupakan fungsi yang memiliki pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan karena perencanaan adalah salah satu fungsi manajemen yang pertama dan utama.

Perencanaan memiliki beberapa bentuk dan jenis, contohnya seperti tujuan kebijakan, prosedur dan program, nilai-nilai organisasi. Namun pada intinya dan bagaimanapun bentuknya, perencanaan akan sangat berperan dalam memberikan perkembangan organisasi termasuk perencanaan strategi atau yang dalam bahasa inggris disebut sebagai "*strategic planning*". Perencanaan strategi tersebut merupakan alat yang sangat dibutuhkan oleh segala jenis organisasi untuk menjamin organisasi dapat menjalankan aktivitasnya secara maksimal dengan kerangka yang terstruktur dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang ditemukan oleh Jenster dan Sølilen (2013:15) bahwasanya perencanaan yang lebih baik akan membawa pengaruh positif bagi sejumlah ukuran kinerja bisnis utama. Dalam hal ini bank umum syariah dengan berbagai tujuan positifnya juga pasti membutuhkan perencanaan strategi agar tujuan tersebut dapat tercapai.

Menurut Sudarsono (2012:45) Bank Syariah memiliki beberapa tujuan positif yaitu diantaranya mengarahkan kegiatan ekonomi masyarakat secara islami dengan berpedoman pada hukum syariat, menciptakan suatu keadilan dengan jalan meratakan pendapatan melalui kegiatan investasi, meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan membuka peluang usaha yang lebih besar terutama kepada kelompok miskin, menanggulangi masalah kemiskinan, menjaga stabilitas ekonomi dan moneter, dan menyelamatkan ketergantungan umat islam terhadap bank non-syariah. Dalam hal ini, bank umum syariah juga termasuk kategori di dalam bank syariah yang dimaksud.

Tujuan dari bank umum Syariah berupa peningkatan kualitas ekonomi masyarakat pastinya harus ditunjang dengan alat yang bisa menjamin tujuan tersebut dapat tercapai. Oleh karena itu pengelolaan yang professional dibutuhkan bagi bank umum syariah agar aktivitas yang dilakukannya dapat berjalan dengan baik. Untuk itu bank umum syariah harus memulai langkahnya dengan cermat dengan merancang perencanaan strategi yang matang. Dengan perencanaan strategi tersebut bank umum syariah dapat merencanakan apa yang harus dilakukannya dalam jangka pendek serta jangka panjang sehingga ada kerangka terstruktur yang dapat mengantarkan bank umum syariah mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Perencanaan strategi merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi bagi bank umum syariah untuk menjamin organisasi dapat mencapai tujuannya secara maksimal. Disamping itu ada suatu aspek yang juga penting bagi bank umum syariah untuk dipenuhi agar organisasi dapat sejalan dengan prinsip-prinsip dan nilai islam yang sesuai dengan syariat islam. Aspek atau variabel yang

dimaksud adalah etika kerja islam. Etika kerja islam menjadi rumusan yang dapat membawa sebuah lembaga usaha untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam ajaran agama islam berupa syariat islam bagi lingkungan kerja atau bisnis di dalam organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ahmad dan Owoyemi (2012:116) bahwa Al-Quran dan Sunnah mengandung banyak petunjuk yang dapat membentuk kunci keberhasilan muslim. Melalui konsep etika kerja yang terkandung dalam Al-Quran dan Sunnah, umat islam dapat bergerak kedepan untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi secara etis dan ekonomis guna membawa islam semakin maju dalam dominasi sistem yang tidak sejalan dengan prinsip-prinsip islam.

Di dalam islam seluruh aktivitas yang dilakukan di dalam kehidupan manusia telah diatur untuk kebaikan manusia itu sendiri. Aktivitas bisnis atau perdagangan juga tidak luput dari aturan-aturan islam yang pada akhirnya akan membawa manfaat bagi seseorang dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Aturan-aturan tersebut menjelaskan berbagai etika yang harus dipenuhi dalam melaksanakan aktivitas bisnis. diharapkan dengan mengikuti dan menjalankan etika kerja islam tersebut dapat membawa usaha dapat mencapai tujuannya dan dari sudut pandang islam bisa mendapatkan keberkahan di dunia dan akhirat karena mendapatkan *ridho* dari Allah. Sejalan dengan itu, Yesil, Sekkeli, dan Dogan (2012:620) yang meneliti beberapa perusahaan di Kahramanmaras, Turki menemukan bahwa Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Bank umum syariah yang dalam pengoperasiannya menerapkan prinsip-prinsip islam yang bersumber pada Al-Quran dan Hadits tentunya sangat perlu

untuk menerapkan etika-etika kerja dalam islam. Dengan perencanaan strategi dan penerapan etika kerja islam diharapkan dapat membawa bank umum syariah dapat mencapai tujuannya, Sedangkan untuk melihat dan mengukur keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuannya diperlukan suatu pengukuran atau evaluasi. Bank umum syariah dapat melakukan pengukuran atau evaluasi kinerja perusahaan untuk mengetahui sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Dalam melakukan evaluasi dan pengendalian Wheelen dan Hunger (2003:417) mengatakan bahwa ada lima langkah yang harus diperhatikan. Lima langkah tersebut yaitu: menentukan apa yang diukur, menetapkan standar kerja, mengukur kinerja aktual, membandingkan kinerja aktual dengan standard, dan terakhir mengambil tindakan perbaikan. Langkah-langkah tersebut dilakukan secara berkesinambungan dengan maksud untuk mengidentifikasi sejauh mana perusahaan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan dan apabila masih ada kekurangan agar dilakukan perbaikan di waktu selanjutnya.

Proses evaluasi atau pengendalian pada akhirnya akan memperlihatkan bagaimana kinerja perusahaan selama beroperasi. Kinerja sendiri merupakan sebuah tindakan pengukuran terhadap berbagai aktifitas yang terjadi selama perusahaan itu berjalan untuk kemudian hasilnya dijadikan sebagai umpan balik yang dapat menjadi informasi mengenai prestasi atas rencana yang telah dilaksanakan.

Bank umum syariah dengan berbekal perencanaan strategi yang terstruktur dengan disertai penerapan etika kerja islam dalam pengoperasiannya diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kinerja perusahaan. Dengan kinerja

perusahaan yang baik dapat dipastikan bahwa bank umum syariah dapat memberikan pengaruh positif bagi perkembangan ekonomi di masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Kylaheiko, Puumalainen, Sjögrén dan Syrjä (2016) dengan judul *Strategic Planning and Firm Performance: A Comparison across Countries and Sectors* yang menguji beberapa hipotesis menemukan bahwa perencanaan strategi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Arasa dan K'Obonyo (2012:210) juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara perencanaan strategi dengan kinerja perusahaan dengan *Pearson correlation coefficient* sebesar 0.616 dimana hubungan dikatakan signifikan jika $p < 0.01$. Terakhir, Penelitian yang dilakukan oleh Yesil, Sekkeli dan Dogan (2012:619) yang salah satu hipotesisnya menguji hubungan antara etika kerja islam dengan kinerja perusahaan menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja islam dengan kinerja perusahaan ditunjukkan dengan nilai *Pearson correlation coefficient* sebesar 0.419 dimana variabel dikatakan berhubungan positif jika $p < 0.01$.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh dari perencanaan strategi dan penerapan etika kerja islam terhadap kinerja perusahaan pada bank umum syariah di wilayah Malang Raya yang terdiri dari Kota Malang, Kota Batu, dan Kabupaten Malang. Oleh karena itu judul dari penelitian ini yaitu **“Pengaruh Perencanaan Strategi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bank Syariah di Malang Raya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah perencanaan strategi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada bank umum syariah di Malang Raya?
2. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada bank umum syariah di Malang Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah diatas. Maka peneliti menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh perencanaan strategi terhadap kinerja perusahaan pada bank umum syariah di Malang Raya
2. Mengetahui pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja perusahaan pada bank umum syariah di Malang Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

1.4.1 Bagi Peneliti

Menambah tambahan pengetahuan dan wawasan keilmuan dalam pengelolaan bank umum syariah untuk meningkatkan kualitas, kecerdasan, dan kompetensi diri.

1.4.2 Bagi Peneliti Lain

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi bagi peneliti lain dan bisa digunakan sebagai rujukan, serta bahan referensi dalam

melakukan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan pengaruh perencanaan strategi dan etika kerja islam terhadap kinerja perusahaan.

1.4.3 Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan bagi perusahaan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan khususnya terkait dengan perencanaan strategi dan etika kerja islam.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Strategi

2.1.1 Pengertian Manajemen Strategi

Banyak ahli ekonomi yang memberikan pengertian bagi manajemen strategi. Yang pertama menurut David (2009:5) yang mendefinisikan manajemen strategi sebagai Seni dan ilmu untuk memformulasikan, mengimplementasi, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang dengannya organisasi dapat mencapai tujuannya, Sedangkan Hunger dan Wheelen (2003:3) mengartikan manajemen strategi sebagai berikut:

“Serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategi meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategi atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi serta pengendalian strategi”.

Selanjutnya Pearce dan Robinson (2014:6) mendefinisikan manajemen strategi sebagai sekumpulan keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan

(formulasi) dan pelaksanaan (implementasi) rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran perusahaan”.

Dari beberapa definisi diatas dapat diketahui bahwa pada intinya manajemen strategi merupakan suatu rangkaian proses dengan tahapan-tahapan yang dimulai dari merumuskan terlebih dahulu strategi dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan yang ada pada organisasi untuk kemudian strategi tersebut dilaksanakan atau diimplementasikan dan diakhiri dengan tahapan evaluasi serta pengendalian agar strategi benar-benar dapat berjalan maksimal. Serangkaian proses tersebut dilakukan dengan melibatkan setiap fungsi-fungsi yang ada di dalam organisasi Karena pada dasarnya setiap fungsi tersebut saling berkaitan dan harus berjalan secara beriringan. Serangkaian proses tersebut dilakukan demi tercapainya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan di awal.

2.1.2 Manfaat Manajemen Strategi

Fred R. David (2009:24). membagi manfaat manajemen strategi menjadi dua tipe, yaitu manfaat finansial dan manfaat non-finansial. Manfaat finansial dari manajemen strategi adalah adanya perubahan signifikan dalam penjualan, profitabilitas, dan produktifitas dibandingkan perusahaan apabila tidak melakukan aktivitas perencanaan yang sistematis. Perusahaan dengan kinerja yang tinggi akan menggunakan informasi yang lengkap serta mempertimbangkan konsekuensi jangka pendek dan jangka panjang untuk mengambil keputusannya. Sebaliknya, perusahaan yang kinerjanya rendah sering kali berpandangan sempit dengan tidak mempertimbangkan kondisi di masa depan. Sedangkan manfaat non-finansial dari manajemen strategi yaitu selain membantu perusahaan menghindari kegagalan finansial yaitu seperti meningkatkan kesadaran akan ancaman yang berasal dari

lingkungan eksternal, pemahaman yang lebih baik akan strategi yang dilakukan oleh pesaing, serta pengertian yang lebih baik akan hubungan antara kinerja dengan penghargaan (David, 2009:26).

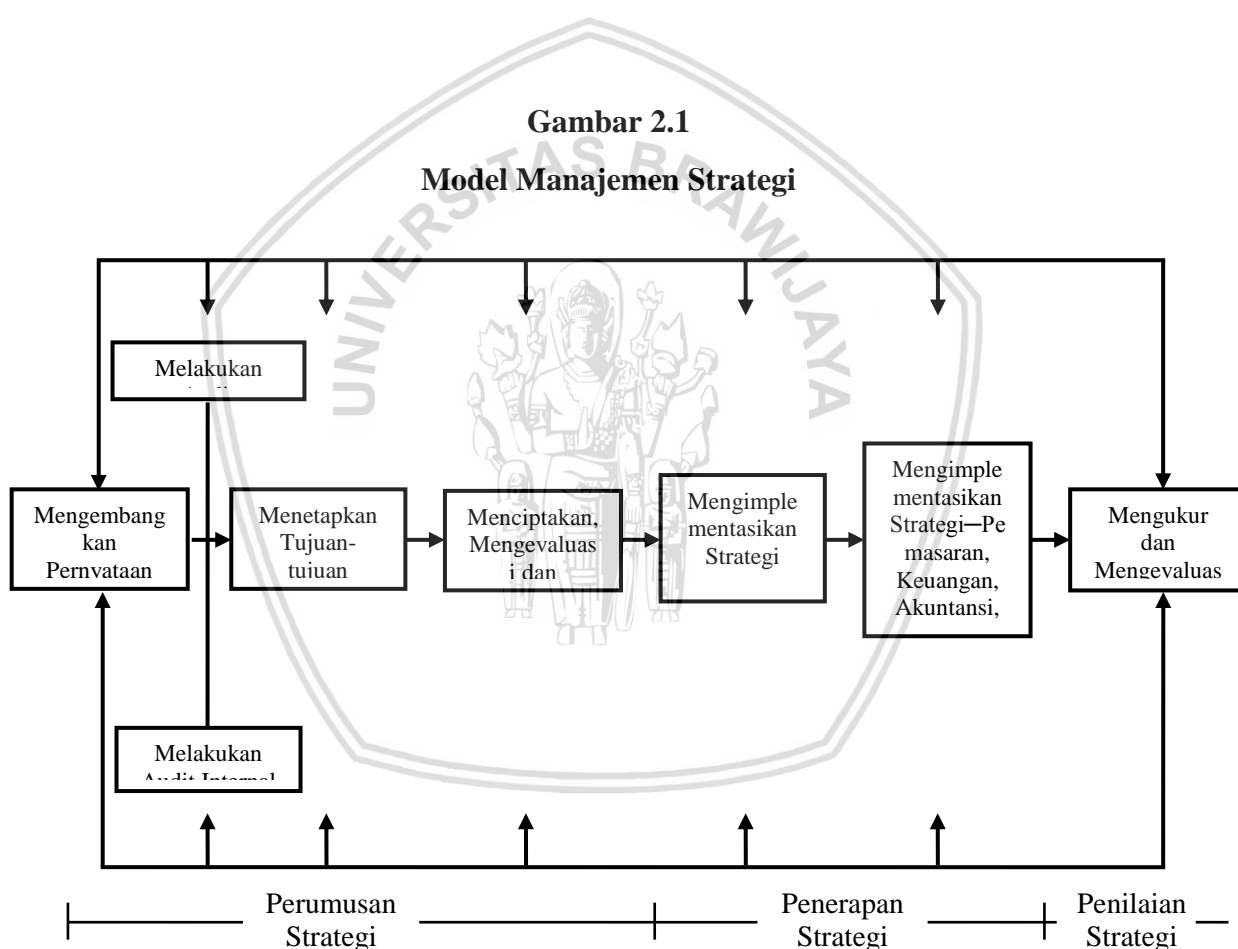
Di dalam David (2009:26), Greenley menjabarkan berbagai manfaat manajemen strategi berikut:

1. Memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi, menentukan prioritas, dan eksploitasi peluang.
2. Memberikan pandangan objektif atas masalah manajemen.
3. Mempresentasikan kerangka kerja untuk aktivitas kontrol dan kordinasi yang lebih baik
4. Meminimalkan efek dari kondisi dan perubahan jelek.
5. Memungkinkan agar keputusan besar dapat mendukung dengan lebih baik tujuan yang telah ditetapkan.
6. Memungkinkan alokasi waktu dan sumber daya yang lebih efektif untuk peluang yang telah teridentifikasi.
7. Memungkinkan agar alokasi waktu dan sumber daya yang lebih sedikit untuk mengoreksi keputusan yang salah atau tidak terencana.
8. Menciptakan kerangka kerja untuk komunikasi internal diantara staf
9. Membantu mengintegrasikan perilaku individu ke dalam usaha bersama.
10. Memeberikan dasar untuk mengkarifikasi tanggung jawab individu.
11. Mmendorong pemikiran ke masa depan.
12. Menyediakan pendekatan kooperatif dan terintegerasi untuk menghadapi masalah dan peluang.
13. Mendorong terciptanya sikap positif terhadap perubahan.

14. Memberikan tingkat kedisiplinan dan formalitas kepada manajemen suatu bisnis.

2.1.3 Model Manajemen Strategi

Model Konsep Manajemen Strategi menurut David (2009: 21) adalah sebagai berikut.



Sumber : Fred R. David (2009: 21)

2.1.4 Proses Manajemen Strategi

Proses manajemen strategi seperti yang telah disebutkan sebelumnya dilakukan melalui tiga tahap yang menurut David (2009:6-8) ketiga tahapan tersebut adalah:

1. Formulasi Strategi, pada tahap ini yang dilakukan yaitu mencakup pengembangan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman yang berasal dari lingkungan eksternal perusahaan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan, menetapkan tujuan jangka panjang, merumuskan alternative strategi, dan memilih strategi tertentu yang akan digunakan. Keputusan formulasi strategi harus diambil secara matang karena keputusan tersebut mengikat perusahaan dalam jangka panjang akan produk, pasar, sumber daya, dan teknologi yang spesifik.
2. Implementasi strategi, pada tahap ini perusahaan harus melakukan beberapa kegiatan yaitu menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang sebelumnya telah diformulasikan dapat dijalankan dengan semestinya. Implementasi strategi juga mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan budaya yang mendukung strategi, menciptakan struktur organisasi yang paling efektif, mengarahkan upaya pemasaran, menyiapkan anggaran, mengembangkan dan memberdayakan sistem informasi, dan menghubungkan kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan.
3. Evaluasi strategi, tahap ini merupakan tahapan terakhir dalam manajemen strategi. Evaluasi strategi merupakan alat utama untuk mengetahui sejauh mana strategi yang telah diimplementasikan dapat berjalan dengan semestinya dengan berpedoman pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan evaluasi strategi dapat diketahui berbagai kendala yang dialami selama strategi diimplementasikan.

Aktivitas formulasi, implementasi, hingga evaluasi seperti yang telah dijelaskan diatas terjadi didalam tiga tingkat hirarki manajemen yaitu strategi tingkat korporat, unit bisnis, dan fungsional.

2.2 Perencanaan Strategi

2.2.1 Pengertian Perencanaan Strategi

Menurut Olsen dan Oadie dalam Bryson (2007:5) perencanaan strategi adalah:

“upaya yang didisplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan penting yang membentuk dan memandu bagaimana menjadi organisasi (atau entitas lainnya), apa yang dikerjakan organisasi (atau entitas lainnya), dan mengapa organisasi (atau entitas lainnya) mengerjakan hal seperti itu.”

Disamping itu Bryson (2007:138) sendiri juga menjelaskan bahwa perencanaan strategi adalah inovasi manajemen yang bisa bertahan dalam waktu yang lama. Hal tersebut dikarenakan perencanaan strategi dibangun diatas pembuat keputusan politik. Pada intinya Pembuatan perencanaan strategi berkaitan dengan aktivitas memunculkan dan memecahkan isu-isu penting. Perencanaan strategi berkaitan dengan pencarian kesesuaian yang terbaik dan paling menguntungkan antara organisasi dan lingkungannya dengan memahaminya secara mendalam. Hal tersebut dapat terwujud dengan memaksimalkan kekuatan internal dan meminimalkan kelemahan internal untuk mendapatkan keuntungan dari peluang eksternal dan teratasinya ancaman eksternal.

Dari dua pengertian diatas, dapat dimengerti bahwa perencanaan strategi membantu sebuah organisasi untuk menjalankan upaya yang harus dilakukannya secara teratur dengan mempertimbangkan secara mendalam antara kondisi yang ada pada organisasi dengan lingkungannya. Hal tersebut dilakukan untuk terciptanya keuntungan yang maksimal dengan memaksimalkan peluang yang ada dan menghindari dan mengatasi ancaman yang ada di lingkungan eksternal organisasi.

Ada beberapa penulisan mengenai perencanaan strategi seperti Steiner dan Barry dalam Yuwono dkk, (2005:31) yang berpendapat bahwa perencanaan strategi dapat membantu sebuah organisasi dalam melakukan beberapa hal sebagai berikut:

1. berpikir secara strategi dan mengembangkan strategi-strategi yang efektif
2. memperjelas arah masa depan organisasi
3. membuat keputusan sekarang dengan mempertimbangkan consensus masa depan
4. mengembangkan landasan koheren dan kuat bagi pembuat keputusan
5. menggunakan keleluasaan yang maksimal dalam bidang-bidang yang berada di bawah kendali organisasi
6. membuat keputusan yang melintasi tingkat dan fungsi
7. memecahkan masalah utama organisasi
8. menangani keadaan yang berubah dengan cepat secara efektif
9. membangun kerja kelompok dan keahlian

Michael Allison dan Jude Kaye (2005:1) menuturkan bahwa perencanaan strategi dalam rumus yang sederhana merupakan sebuah alat manajemen yang

hanya digunakan untuk menolong organisasi melakukan tugasnya dengan lebih baik. Perencanaan strategi dapat membantu organisasi memfokuskan visi dan prioritasnya sebagai jalan keluar bagi lingkungan yang selalu berubah yang pada akhirnya dapat memastikan seluruh anggota organisasi dapat bekerja sesuai dengan arah tujuan yang sama.

2.2.2 Kriteria Perencanaan Strategi

Dalam perspektif manajemen strategi, Bryson (2007:142) menerangkan bahwa perencanaan strategi merupakan usaha-usaha disiplin yang dilakukan untuk menghasilkan keputusan-keputusan fundamental serta tindakan-tindakan dalam membentuk dan mengarahkan aktivitas di dalam organisasi dalam suatu ikatan hukum. Keputusan-keputusan tersebut secara khusus berkaitan dengan mandat organisasi, visi, misi serta rancangan organisasi dan manajemen.

Rue dan Ibrahim dalam Kylaheiko (2012) mengatakan bahwa terdapat beberapa kriteria yang membentuk konsep perencanaan strategi, kriteria tersebut yaitu orientasi masa depan, format tertulis, formulasi tujuan dan strategi, dan evaluasi dan kontrol.

1. Orientasi masa depan

Dalam menjalankan roda organisasi yang berkeinginan untuk terus berkembang setiap harinya pastinya dibutuhkan orientasi yang bersifat jangka panjang. Dengan berorientasi secara jangka panjang organisasi akan menyiapkan berbagai hal yang diperlukan untuk menjamin agar apa yang ada di masa depan baik itu dalam bentuk peluang maupun ancaman dapat dipersiapkan dengan matang. Oleh karena itu organisasi yang baik akan sangat mempertimbangkan

hal-hal yang bersifat jangka panjang agar segalanya dapat dipersiapkan dan berujung pada kesuksesan dalam hal mempertahankan organisasinya.

2. Format tertulis

Segala konsep yang diperlukan oleh organisasi dalam menjalankan seluruh aktivitasnya dalam mencapai tujuan pastinya perlu untuk didokumentasikan dalam bentuk tertulis. Jika hal tersebut tidak dilakukan maka akan berdampak bagi berlangsungnya pelaksanaan aktivitas organisasi. Dengan format tertulis organisasi dapat melihat dengan jelas apa saja yang diperlukan dalam menjalankan segala aktivitas organisasi dari hal yang paling dasar hingga capaian-capaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dengan format tertulis tersebut juga dapat dijadikan alat komunikasi yang efektif bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan organisasi baik di dalam internal maupun eksternal.

3. Formulasi tujuan dan strategi

Dalam mempersiapkan organisasi agar dapat lebih terarah dan memiliki gambaran langkah-langkah yang harus dilakukan, organisasi seharusnya membuat formulasi atas tujuan serta strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan memformulasikan tujuan, organisasi dapat mengetahui apa saja yang ingin dicapai oleh organisasi beserta capaian-capaian yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, Sedangkan dengan memformulasikan strategi, organisasi dapat memperoleh gambaran yang jelas terkait upaya-upaya yang harus dilakukannya dengan kondisi internal yang dimiliki dalam menghadapi berbagai peluang dan ancaman yang ada di luar.

4. Evaluasi dan kontrol

Evaluasi dan kontrol merupakan proses penting yang harus dilakukan organisasi dalam mengupayakan tujuan yang ingin dicapai. Dengan evaluasi dan kontrol, organisasi dapat mengetahui apakah rencana yang telah disusun telah berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat. Organisasi dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dari rencana yang telah disepakati di awal sehingga dapat menjamin keberhasilan akan pencapaian tujuan. Dengan evaluasi dan kontrol, organisasi juga dapat menganalisis berbagai kesalahan dan masalah yang dihadapi sehingga dalam waktu kedepan dapat diperbaiki dengan solusi alternatif.

2.2.3 Indikator Perencanaan Strategi

Indikator perencanaan strategi menunjukkan hal apa saja yang dibahas di dalam item-item untuk mengukur variabel perencanaan strategi. Kylaheiko (2016:6) menjelaskan bahwa Sebagian besar penelitian yang membahas perencanaan strategi terkonsentrasi pada pengamatan dikotomi “perencana vs non-perencana” atau terkonsentrasi pada pertanyaan “formalisasi: ya atau tidak”, seperti penelitian Shea-Van Fossen, dkk (2006) dalam meta-analisis mereka yang meneliti perencanaan strategis dan kinerja perusahaan. Berdasarkan keterbatasan ini, Kraus et al. (2006) dalam penelitian mereka mengenai 290 perusahaan kecil dari Austria memperluas cakrawala ini dan mengembangkan rencana perencanaan strategis berskala empat-item yang memperluas pendekatan dikotomi ini. Mengikuti tradisi ini, item pengukuran pada penelitian ini untuk perencanaan strategis melebihi dari penelitian yang telah ada sebelumnya yaitu menggunakan skala tujuh-item yang menangkap keberadaan, aplikasi, dan konten dari

perencanaan strategis rinci dan keselarasan dari rencana tersebut dengan tujuan strategis organisasi.

2.3 Etika Kerja Islam

2.3.1 Pengertian Etika Kerja Islam

Ada tiga istilah yang populer dan banyak digunakan, yaitu *akhlak*, *moral*, dan *etika*. untuk istilah etika dan moral sering digunakan secara bergantian dalam maksud yang sama. etika sendiri berasal dari bahasa latin '*etos*' yang berarti 'kebiasaan'. Istilah '*moral*' menjadi sinonimnya yang juga berasal dari bahasa latin '*mores*' yang berarti 'kebiasaan', Sedangkan bahasa arabnya adalah 'akhlak' yang merupakan bentuk *jamak* dari *mufrad*-nya '*khuluq*' yang berarti 'budi pekerti'. Keduanya bisa diartikan sebagai kebiasaan atau adat istiadat (*custom* atau *mores*) yang mengarah pada perilaku, tindakan atau sikap yang dianggap benar atau baik bagi manusia. (Hasan 2009:171)

Menurut Djakfar (2012:13-14) Kata akhlak kini sudah menjadi bahasa Indonesia yang diartikan sebagai ilmu yang menentukan batas antara baik dan buruk, antara yang terpuji dan tercela, serta mengenai perkataan atau perbuatan manusia lahir dan batin. Sementara itu, moral diterjemahkan sebagai susila yang menerangkan perilaku yang sesuai dengan pandangan umum, yang baik dan wajar dan meliputi kesatuan sosial dan lingkungan tertentu. Dengan demikian, moral berarti tindakan manusia yang sesuai dengan ukuran yang diterima oleh pandangan umum, sehingga kebiasaan yang berlaku menjadi tolak ukurnya. Seorang dikatakan *amoral* jika berperilaku keluar dari kebiasaan yang ada di sebuah tempat. Ukuran moral bersifat lokal sehingga antara satu tempat dengan yang lainnya memiliki perbedaan.

Untuk istilah etika sendiri, secara teoritis dapat diartikan kepada dua pengertian yang berbeda. Pertama, etika yang berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti adat istiadat atau kebiasaan. Dalam sudut pandang bahasa ini, etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik yang dilakukan oleh seseorang maupun suatu masyarakat atau kelompok masyarakat yang diwariskan dari seseorang ke orang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Pada akhirnya kebiasaan ini terungkap dalam perilaku yang terus berulang hingga menjadi sebuah kebiasaan. (Djakfar 2012:14)

Dalam pengertian yang pertama ini, etika dan moralitas dilihat dari sudut pandang harfiahnya, keduanya sama-sama berarti sistem nilai tentang bagaimana manusia harus hidup dengan baik sebagai manusia yang telah dilembagakan dalam sebuah adat kebiasaan yang selanjutnya dapat dilihat dari pola perilaku yang tetap dan teruang dalam kurun waktu yang lama sebagai sebuah kebiasaan. Oleh karena itu, etika dalam pengertian ini seperti halnya moralitas, memiliki esensi nilai dan norma-norma konkret yang menjadi kompas yang menunjukkan arah dan pegangan hidup manusia dalam setiap aspek dalam kehidupannya. Di dalamnya terdapat perintah dan larangan yang bersifat konkret dan menjadi pengikat bagi setiap manusia. (Djakfar 2012:14)

Dalam pengertian yang kedua, etika dipahami dalam pengertian yang tidak lagi sama dengan pengertian moralitas. Hal tersebut memiliki maksud bahwa etika dalam pengertian ini diartikan dengan pengertian yang jauh lebih luas dari moralitas dan etika dalam pengertian yang sebelumnya. Etika dalam pengertian yang kedua ini dipahami sebagai filsafat moral, atau ilmu yang membahas dan mengkaji nilai dan norma yang diambil dari moralitas dan etika pada pengertian

yang pertama. Dengan demikian dapat dimengerti bahwa pada pengertian ini etika merupakan filsafat moral yang tidak langsung memberikan perintah konkret yang secara langsung harus ditaati seperti pengertian yang pertama. Sebagai sebuah cabang filsafat, etika di sini lebih condong pada pendekatan kritis dalam memahami nilai dan norm moral dengan segala permasalahan yang hidup bersama di dalam masyarakat (Djakfar 2012:14).

Nilai-nilai etik, moral, atau akhlak adalah nilai-nilai yang mendorong manusia menjadi pribadi yang mengarah kepada kesempurnaan yang didalamnya terdapat kejujuran, kebenaran, keadilan, kemrdekaan, kebahagiaan, serta cinta dan kasih. Nilai etika ini apabila dilaksanakan dapat menyempurnakan hakikat manusia secara utuh. Setiap orang bisa memiliki seperangkat pengetahuan tentang nilai, akan tetapi pengetahuan yang menjadi sumber utama bagi pengetahuan yang dapat mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang islam berasal dari dua perangkat yang tidak bisa dipisahkan yaitu Al-Quran dan Hadis. Keduanya menjadi sumber segala nilai dan pedoman bagi segala aspek di dalam kehidupan, termasuk yang berkaitan dengan bisnis.

Etika kerja islam, menurut Ahmad dan Owoyemi (2012:118) merupakan seperangkat nilai atau sitem kepercayaan yang berdasar pada Al-Quran dan sunnah yang membahas tentang kerja dan kerja keras. Menurut Rizk (2008:247) etika kerja islam merupakan orientasi terhadap pekerjaan sehingga menyiratkan bahwa kerja adalah kebajikan dalam kebutuhan hidup manusia dan kebutuhan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individu. Ali dan Owaihan (2008) menjelaskan etika kerja islam sebagai orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat ia bekerja.

Etika kerja islam dengan konsep yang berasal dari Al-Quran dan Sunnah memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan manusia dalam bidang ekonomi, social, dan psikologis. Dengan kerja berlandaskan etika kerja islam juga seseorang dapat mempertahankan prestise social, memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman.

Terbentuknya etika kerja islam menurut Ali dan Owaihan (2008) dibangun berdasarkan empat konsep utama yaitu usaha, kompetisi, transparansi, dan perilaku bertanggung jawab. Secara keseluruhan, konsep-konsep tersebut akan membentuk lingkungan kerja yang penuh dengan kebaikan. Dengan itu akan membawa pengaruh positif bagi keberlangsungan organisasi yaitu dengan meningkatnya kesejahteraan organisasi dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Dari beberapa uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam merupakan seperangkat prinsip-prinsip, sistem nilai atau orientasi yang digunakan organisasi dalam menentukan perilaku kerja yang seharusnya diaterapkan di dalam organisasi dengan menjadikan Al-Quran dan Sunnah sebagai dasar hukumnya.

2.3.2 Parameter Etika Kerja Isam

Yousef (2001) mengungkapkan bahwa etika kerja islam dan etika kerja protestan menempatkan penekanan kuat pada kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kerja kreatif, menghindari metode yang tidak etis dalam penimbunan kekayaan, kerjasama, dan persaingan di tempat kerja. Akan tetapi, terdapat perbedaan di antara kedua etika tersebut dimana etika kerja islam lebih menekankan pada niat daripada hasil. Contohnya bisa dilihat dari sabda Nabi

Muhammad SAW “Perbuatan dicatat berdasarkan niat, dan seseorang akan diberikan pahala atau hukuman berdasarkan niatnya”.

Menurut Ali dan Owaihan (2012:11) Nabi Muhammad SAW baik secara sengaja dan ekstensif telah membahas masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan bisnis yang ditetapkannya lewat instruksi. Ia banyak memberikan arahan dan secara inovatif menantang praktik yang ada. Sedangkan Ali dalam Ali dan Owaihan (2012:11-12) menjelaskan beberapa isu yang berkaitan dengan pekerjaan dan bisnis berdasarkan hadits-hadits nabi Muhammad SAW yang dikelompokkan sebagai berikut:

1. *Pursuing Legitimate Business* (mengejar bisnis yang sah)

Nabi Muhammad secara eksplisit memerintahkan para pengikutnya bahwa pekerjaan yang bermanfaat adalah yang bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat. Selanjutnya mereka yang bekerja keras diakui dan diberi penghargaan. Beliau bersabda “ ibadah memiliki tujuh puluh jalan dan yang terbaik adalah keterlibatan dalam kehidupan yang diperoleh dengan jujur”. Artinya, kerja adalah bentuk ibadah yang terbaik. Beliau mengangkat orang dan pekerjaan mereka ke peringkat tertinggi jika perbuatan mereka menguntungkan orang-orang. Seperti dalam sabdanya “pekerjaan terbaik adalah pekerjaan yang menghasilkan manfaat dan yang terbaik dan orang yang terbaik adalah mereka yang bermanfaat bagi orang lain”.

2. *Wealth Must be Earned* (kekayaan harus dicari)

Dalam keyakinan islam, diakui bahwa setiap orang memiliki kapasitas yang berbeda. Kapasitas yang dimaksud yaitu kapasitas dan keberadaan peluang yang memungkinkan mereka untuk memperoleh kesejahteraan.

Namun dalam melaksanakan kegiatan ekonomi harus didasari moralitas dan pondasi yang sah. Didalam Al-Quran (QS 4: 29-30) dinyatakan “Wahai orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu. Dan barang siapa berbuat demikian dengan cara melanggar hukum dan zalim, akan kami masukkan dia ke dalam neraka. Yang demikian itu mudah bagi Allah”.

3. *Quality of Work* (kualitas kerja)

Orang-orang Arab pra-Islam kurang disiplin dan komitmen mereka sebagian besar berkisar di sekitar kelompok utama. Nabi Muhammad SAW memahami fakta ini sebagai negarawan dan pembaharu, beliau berusaha mengubah komunitas Arab menjadi masyarakat fungsional. Penekanannya pada disiplin dan komitmen dimaksudkan tidak hanya untuk menyoroti esensi kerja, tetapi juga untuk menarik hubungan antara iman dan kerja dan akhirnya mengarahkan komunitas Muslim untuk menjadi entitas yang layak secara ekonomi dan politik. Dalam konteks ini, beliau menegaskan, “Tuhan memberkati seseorang yang menyempurnakan keterampilannya (melakukan pekerjaan dengan benar)” dan sabdanya yang lain “Tuhan mencintai seseorang yang belajar secara tepat bagaimana melakukan pekerjaannya dan melakukannya dengan benar”.

4. *Wages* (Upah)

Nabi Muhammad SAW menyuruh umat islam untuk memberikan upah kepada para pekerja secara adil, pantas dan tepat waktu. Beliau bersabda

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering (tepat waktu), dan berikan ketentuan upahnya, terhadap apa yang ia kerjakan”. Dari sabdanya tersebut, maka pemberian upah pekerja harus tepat waktu, adil dan sesuai.

5. *Reliance on self* (kepercayadirian)

Salah satu fungsi pekerjaan yang paling penting adalah bahwa ia menopang kepercayaan diri dan kemandirian. Nabi Muhammad SAW bersabda “Tidak seorang pun makan makanan yang lebih baik daripada makanan yang dia makan dari hasil usaha tangannay sendiri”. Dalam sabdanya yang lain “Tidak ada penghasilan yang lebih baik daripada usaha sendiri”.

6. *Monopoly* (Monopoli)

Di dalam Islam, monopoli dianggap sebagai kesalahan besar yang menghasilkan penderitaan, keuntungan yang melanggar hukum dan membawa ketidaksetaraan. Oleh karena itu, Nabi Muhammad SAW melarangnya dengan sabdanya “Pemasok diberkati dan monopoli dikutuk” dan “barangsiapa yang menimbun barang komoditas, maka ia telah berdosa”

7. *Bribery* (Penyuapan)

Seperti halnya monopoli dan kecuranagn, penyuapan sangat dikutuk dalam Islam. Nabi Muhammad SAW bersabda “Tuhan mengutuk orang yang memberi dan orang yang menerima suap”.

8. *Deeds and Intentions* (Perbuatan dan Niat)

Perbuatan dan niat merupakan pilar penting dalam etika kerja islam. keduanya dengan jelas membedakan etika kerja islam dengan etika kerja dari

agama lain. Salah satu asumsi mendasar dalam Islam adalah bahwa niat adalah kriteria di mana pekerjaan dievaluasi dari segi manfaat bagi masyarakat daripada hasil. Setiap aktivitas yang dianggap merugikan, meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukannya dianggap melanggar hukum. Nabi Muhammad SAW menyatakan, “Tuhan tidak melihat sesuatu yang ada pada diri [bentuk fisik] dan kekayaan kalian, melainkan Tuhan menguji niat dan tindakan kalian lakukan”.

9. *Transparency* (Transparansi)

Bisnis dan pekerjaan pada umumnya bersandar pada landasan etika dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan tersebut adalah dengan transparansi. Dalam sebuah riwayat Nabi Muhammad SAW pernah memeriksa tempat berjualan seorang pedagang dan beliau menemukan barang dagangan yang sudah tidak layak jual yang disembunyikan dibalik barang dagangan yang masih bagus. Kemudian beliau memerintahkan kepada pedagang tersebut untuk memperhatikan kualitas barang dagangannya dan beliau bersabda “barangsiapa yang menipu, maka ia bukanlah bagian dari kita (orang yang beriman)”. Beliau juga bersabda “orang-orang yang menyatakan sesuatu dengan jujur, tidak akan memberikan kerugian bagi orang lain”. Dari sabda tersebut dapat digarisbawahi bahwa transparansi merupakan hal yang sangat penting bagi setiap transaksi bisnis serta perlunya meningkatkan kepercayaan konsumen dan mengurangi problem di pasar.

10. *Greed* (Keserakahan)

Dalam Islam, keserakahan dianggap sebagai ancaman terhadap keadilan sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad dalam perjuangannya melawan elit Mekah secara konsisten dan tanpa lelah mengkritik keserakahan mereka. Beliau bersabda “berhati-hatilah terhadap keserakahan, karena hal tersebut merupakan kemiskinan dalam hidup”, dan dalam sabdanya yang lain “Dua kualitas ini terdapat di dalam diri seseorang yang beriman, yaitu keserakahan dan imoralitas”

11. *Generosity* (Kemurahan Hati)

Kemurahan hati adalah kebajikan dalam Islam. Nabi Muhammad bersabda “Tidak ada yang lebih buruk dari keserakahan”, beliau juga bersabda “Orang yang murah hati itu paling dekat dengan Tuhan, surga, manusia, dan jauh dari neraka”, serta sabdanya yang lain “barangsiapa yang menghilangkan kesusahan, maka Tuhan akan memberkatinya di dunia ini dan akhirat”.

2.4 Kinerja dan Pengukuran Kinerja Perusahaan

2.4.1 Pengertian Kinerja dan Pengukuran Kinerja Perusahaan

Kinerja merupakan hal yang sangat diperhatikan bagi organisasi baik itu organisasi yang berorientasi pada laba maupun tidak. Gasperz (2006:88) mendefinisikan kinerja sebagai pengendalian atas berbagai perubahan perilaku dalam organisasi untuk mengeksekusi atau melaksanakan strategi.

Untuk pengertian pengukuran kinerja sendiri, menurut Mulyadi (2009:353) adalah penentuan secara periodik atas efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan di awal. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa

pengukuran kinerja merupakan sebuah tindakan pengukuran terhadap berbagai aktifitas yang terjadi selama perusahaan itu berjalan untuk kemudian hasilnya dijadikan sebagai umpan balik yang dapat menjadi informasi mengenai prestasi atas rencana yang telah dilaksanakan.

2.4.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Perusahaan

Menurut Mulyadi (2009:353) tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk memberikan motivasi kepada seluruh elemen perusahaan dalam menapai sasaran perusahaan dan mematuhi standar perilaku yang telah diteapkan di awal, agar dapat memnciptakan tindakan dan hasil yang diharapkan oleh perusahaan melalui umpan balik hasil kinerja pada pada saat pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinseik maupun ekstrinsik.

Robert dan Anthony (2001:52) mengatakan bahwa terdapat empat konsep dasar yang perlu dipahami dalam penilaian kinerja yang terkait dengan strategi pencapaian tujuan perusahaan, yaitu:

1. Menentukan strategi

Dalam mementukan strategi, tujuan dan target perusahaan merupakan unsur yang sangat penting dan harus dinyatakan dengan jelas dan eksplisit. Strategi pada tahap awal harus dibuat untuk keseluruhan organisasi dan kemudian dikembangkan ke level dibawahnya.

2. Menentukan pengukuran strategi

Pengukuran strategi diperlukan untuk mengartikulasikan strategi ke suluruh anggota organisasi. Organisasi harus berfokus pada beberapa pengukuran kritis dan berpengaruh bagi organisasi saja, sehingga manajemen tidak perlu banyak mengukur indikator yang tidak diperlukan.

3. Mengintegrasikan pengukuran ke dalam sistem manajemen

Pengukuran harus menjadi bagian dari organisasi baik secara formal maupun informal dan juga sebagai bagian dari budaya perusahaan serta sumber daya yang dimiliki perusahaan.

4. Mengevaluasi pengukuran hasil secara berkesiambungan

Perusahaan harus selalu mengevaluasi apakah pengukuran kinerja masih valid untuk diterapkan dari waktu ke waktu.

2.4.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Yuwono (2002:29) manfaat dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Menelusuri dampak dari kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh anggota di dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya untuk mengurangi pemborosan-pemborosan tersebut.
4. Membuat suatu tujuan strategi yang biasanya masih belum jelas menjadi lebih jelas sehingga dapat mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas setiap perilaku yang menghasilkan perubahan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam studi literatur pada penelitian ini, penulis mengambil beberapa

penelitian yang pernah dilakukan, sebagai bahan yang bisa dijadikan rujukan dalam rangka pengembangan materi yang ada di dalam penelitian yang dibuat oleh penulis. Berikut ini merupakan beberapa penelitian yang memiliki korelasi dengan penelitian ini:



Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
-----	---------------	------------------	------------------

1	Salih Yesil, Zumurut Hatice Sekkeli, Ozkan Dogan, 2012	<i>An Investigation Into the Implication of Islamic Work Ethic In the Workplace</i>	Terdapat beberapa hipotesis yang diuji pada penelitian ini. Salah satu hipotesis yang berhubungan dengan penelitian yang penulis susun yaitu hubungan antara etika kerja islam dengan kinerja perusahaan. Penelitian terdahulu ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja islam dengan kinerja perusahaan.
2	Abbas Ali, 1998	<i>Scalling an Islamic Work Ethic</i>	Penelitian ini menguji realibilitas dari dua variabel yaitu etika kerja islam dan individualism. Hasilnya, ditemukan keduanya reliable dan juga berkorelasi. Dari penelitian ini bisa diambil pengukuran yang dapat digunakan atas variabel etika kerja islam.
3	Kealth W. Galaister dan Peter J. Buckley, 1998	<i>Measures of Performance in UK International Alliance</i>	Fokus utama dari penelitian ini yaitu memeriksa alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan. Ada dua model alat ukur yaitu yang bersifat objektif dan subjektif. Untuk pengukuran objektif ditemukan lebih kuat disbanding dengan pengukuran subjektif, karena pengukuran subjektif sangat tergantung pada harapan dan berbagai dimensi tiap individu.
4	Kalevi Kylaheiko, Kaisu Puumalainen, Helena Sjogren, dan Pasi Syrja, 2016	<i>Strategic Planning and Firm Performance: A Comparison across Countries and Sectors</i>	Penelitian ini menguji beberapa hipotesis dimana fokus awalnya yaitu menguji hubungan antara perencanaan strategi dengan kinerja perusahaan. Selain itu juga menguji variabel perencanaan strategi dan kinerja perusahaan dalam beberapa variabel yang menggambarkan perusahaan seperti kondisi Negara, ukuran, dan jenis perusahaan. Untuk hipotesis pengaruh perencanaan strategi dengan kinerja perusahaan ditemukan hasil yang positif.

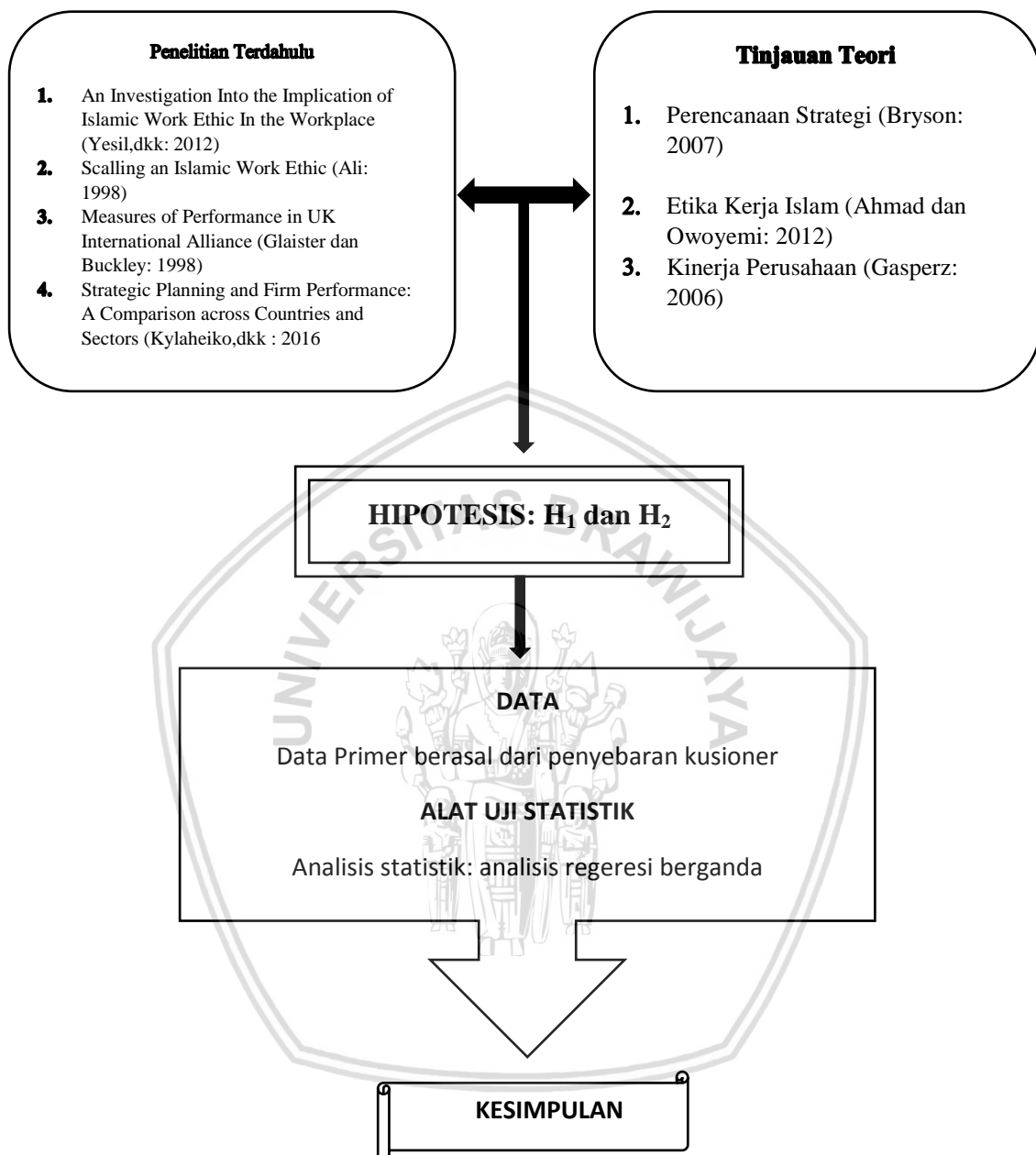
Sumber: data diolah, 2018

2.6 Kerangka Berpikir

Berikut ini merupakan kerangka berpikir pada penelitian ini:

Gambar 2.2

Kerangka Berpikir

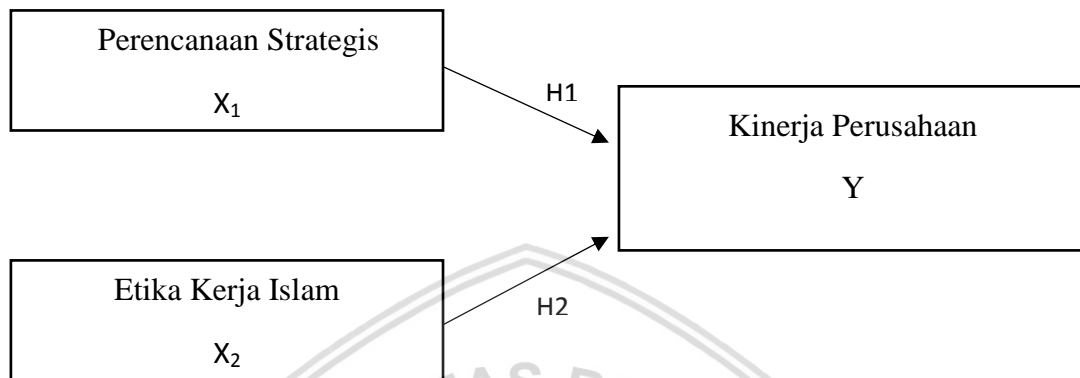


2.7 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan tinjauan kepustakaan dan penelitian terdahulu, maka model konseptual penelitian dapat digambarkan ke dalam kerangka pemikiran berikut

ini.

Gambar 2.3
Kerangka Konseptual Penelitian



2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2004:57) Hipotesis merupakan pernyataan yang kebenarannya belum kuat sehingga masih perlu dibuktikan kebenarannya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa suatu pernyataan hipotesis bukanlah suatu jawaban yang memiliki kebenaran yang mutlak, melainkan dipakai sebagai jalan untuk menemukan jawaban atas sebuah permasalahan namun masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan kepustakaan, penelitian terdahulu, dan secara lebih jelas dalam gambaran kerangka pemikiran sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Perencanaan strategi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada bank umum syariah di Malang Raya

H2 = Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada bank umum syariah di Malang Raya



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sugiyono (2004:13) mengartikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) Sugiyono (2004:11) menjelaskan bahwa penelitian dapat digolongkan menjadi penelitian deskriptif, penelitian komparatif, dan penelitian asosiatif. Berdasarkan permasalahan yang dihadapi, maka penelitian dapat di golongkan kepada penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif sendiri merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif, penelitian ini memiliki tingkatan yang paling tinggi karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh perencanaan strategi dan etika kerja islam terhadap kinerja perusahaan pada Bank Syariah di Malang Raya. penelitian dilakukan dengan cara kuantitatif yang menggunakan alat statistik untuk menguji hipotesis pada sebuah sampel dalam sebuah populasi.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat pengembangan karena penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang menguji variabel independen etika kerja islam terhadap kinerja perusahaan, ditambahkan satu variabel perencanaan strategi sehingga terdapat dua variabel independen.

3.3 Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu berada di wilayah Malang Raya yang terdiri dari Kota Malang, Kota Batu, dan Kabupaten Malang. Untuk obyek yang diteliti yaitu Bank umum syariah yang tersebar di wilayah Malang Raya berupa kantor cabang (KC) dan kantor cabang pembantu (KCP).

3.4 Populasi dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2004:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang didalam terdapat obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari hingga didapatkan kesimpulannya. Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor Otoritas Jasa Keuangan Malang (2018) terdapat 27 kantor bank umum syariah berbentuk kantor cabang (KC) dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) di Malang Raya. Setelah dilakukan pengumpulan data, diperoleh informasi bahwa dari data 27 tersebut diperoleh 17 unit kantor yang masih aktif dan bersedia untuk diteliti. Berikut ini merupakan daftar populasi pada penelitian ini.

Tabel 3.1

Daftar Populasi

No	Nama Bank	Alamat
1	PT BNI (Persero) Syariah Malang	Jl. Jaksa Agung Suprpto, No. 48, Malang
2	PT Bank Syariah Mega Indonesia	Jl. Kertanegara No.5 Kidul Dalem Klojen, Malang
3	PT Bank Muamalat Indonesia Tbk.	Jl. Kertanegara No.2 Kidul Dalem Klojen, Malang
4	PT Bank Syariah Mandiri Malang	Jl. Letjen Sutoyo No.77 B, Malang
5	PT. Bank Syariah Mandiri	Jl. Pasar Besar No. 138, RT. 004 RW. 003,
6	PT Bank BCA Syariah	Jl. KH Zainul Arifin 78
7	PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk	Jl. KH. Agus Salim No.1 kel. Temas, batu
8	PT Bank Syariah Mandiri	Perumahan Lawang View, Ruko 3-4 Kavling III,
9	PT BRI Syariah	Jln. Komplek Ruko Lawang View Kav.8, Kec. Law
10	PT BRI Syariah	Jln. Pakis Kembar No.78 C, Kel. Pakis Kembar,
11	PT. Bank BNI Syariah	Komp Ruko Pakis No. 6, Jl. Raya Pakis Tumpang
12	PT BRI Syariah	Jln. Bululawang Utara Rt.15 Rw.04, Kec. Bulul
13	PT BRI Syariah	Jl. Panglima Sudirman No. 42 B, RT 04, RW16 Kel. Turen, Kec. Turen, Kab. Malang
14	PT Bank Syariah Mandiri	Jl. Panglima Sudirman No. 8, Kel. Turen
15	PT Bank Syariah Mandiri	Jl. Ahmad Yani No. 103 B, Kepanjen, Kabupaten
16	PT. Bank Muamalat Indonesia	JL Raya Sumedang no.109 Kepanjen
17	PT BRI Syariah	Jln. Sultan Agung No.20 Kepanjen Malang

Sumber: Dadta diolah, 2018

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Karena jumlah populasi tergolong kecil, maka penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus menurut Sugiyono (2004: 61-63) adalah sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sensus adalah sampling jenuh.

3.5 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data yang secara garis besar dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari tangan pertama untuk selanjutnya dianalisis dalam menemukan solusi atas masalah yang sedang diteliti (Uma Sekaran, 2011:242). Dalam hal ini, data primer yang dimaksud yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuisisioner yang berisi daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada pimpinan kantor bank umum syariah di Malang Raya.

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab (Sugiyono, 2004:142). Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner dengan model skala *likert*. Kuisisioner tersebut memuat beberapa pertanyaan yang harus dijawab responden dengan alternative jawaban yang telah disediakan. Dalam penelitian ini terdapat dua bagian kuisisioner yang berbeda. Pada bagian pertama kuisisioner dapat diisi dengan alternative jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan skor 1 sampai 5, sedangkan pada bagian kedua kuisisioner dapat diisi dengan membandingkan kondisi beberapa kriteria antara rencana dengan hasil kinerja perusahaan terkini dengan alternatif jawaban mulai dari lebih baik hingga lebih buruk dengan skor 1 sampai 3. Berikut ini adalah klasifikasi dari alternative jawaban tersebut:

Tabel 3.2**Skor dan Alternatif Jawaban Kuisioner Bagian Pertama**

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 3.3**Skor dan Alternatif Jawaban Kuisioner Bagian Kedua**

Jawaban	Skor
Lebih Baik	3
Sama	2
Lebih Buruk	1

Sumber: Data diolah, 2018

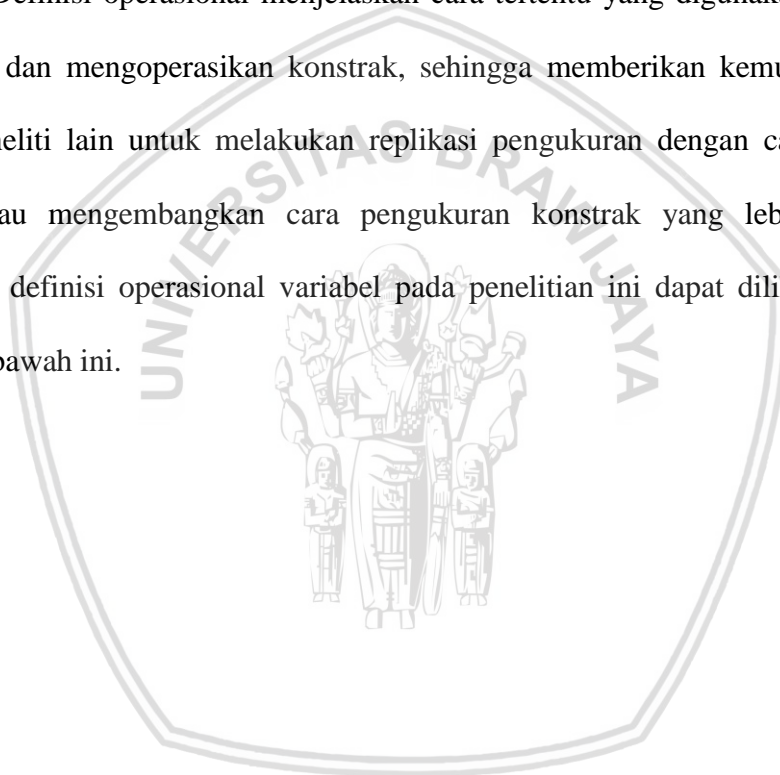
3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber daya yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen (Sugiyono, 2004:137). Data sekunder yang dimaksud seperti profil perusahaan, data statistic, serta data-data yang terkait baik yang diambil dari perusahaan atau dari instansi terkait. Data sekunder yang

diperoleh dari instansi terkait dengan penelitian ini seperti data perusahaan obyek penelitian, artikel internet atau jurnal publikasi yang tersedia di media online (internet) serta instansi terkait Bank Indonesia Malang.

3.6 Definisi Operasi Variabel

Menurut Sugiyono (2004:31), definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang bisa diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memberikan kemungkinan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Adapun, definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.



Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	definisi Operasional	Indikator	Skala
Perencanaan Strategi	perencanaan strategi adalah upaya yang didisplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan penting yang membentuk dan memandu bagaimana menjadi organisasi (atau entitas lainnya), apa yang dikerjakan organisasi (atau entitas lainnya), dan mengapa organisasi (atau entitas lainnya) mengerjakan hal seperti itu	-keberadaan rencana strategi rinci -aplikasi perencanaan strategi rinci -konten perencanaan strategi rinci -keselarasan rencana dengan tujuan organisasi	diukur skala likert 5 poin
Etika Kerja Islam	etika kerja islam sebagai orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat ia bekerja. Etika kerja islam dengan konsep yang berasal dari Al-Quran dan Sunnah memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan manusia dalam bidang ekonomi, social, dan psikologis.	-kerjasama -maksimalisasi -kedilan dan kedermawanan -kompetisi -komunikasi -apresiasi -kretivitas -kualitas kerja -kontinuitas -perundingan	diukur skala likert 5 poin
Kinerja Perusahaan	kinerja perusahaan merupakan pengendalian atas berbagai perubahan perilaku dalam organisasi untuk mengeksekusi atau melaksanakan strategi.	-tingkat penjualan -Pangsa Pasar -Profitabilitas -Pengendalian Biaya -Pengembangan Teknologi -Kontrol Kualitas -Produktivitas Karyawan -Pemasaran -Distribusi -Reputasi -Pelayanan Konsumen -Kinerja Keseluruhan	diukur skala likert 3 poin

Sumber: Data diolah, 2018

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009:51) uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Valid maksudnya adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini memastikan bahwa masing-masing item pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditetapkan. Apabila suatu pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut maka data dapat dikatakan valid.

Untuk mengetahui tingkat validitas instrument penelitian, peneliti menggunakan program SPSS 17. Output pada uji validitas yang diinterpretasikan adalah pada tabel Pearson correlation yang merupakan hasil korelasi dari skor pada item dengan skor itemnya. Dengan sampel (n) = 33 dan $\alpha = 0.05$ sehingga r_{tabel} adalah sebesar 0,3338, maka instrument penelitian dapat dinyatakan valid bila memenuhi kriteria sebagai berikut.

- a. Dikatakan valid jika nilai Pearson Correlation $> 0,3338$, $df = (\alpha, n-2)$
- b. Dikatakan tidak valid jika nilai Pearson correlation $< 0,3338$, $df = (\alpha, n-2)$

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2009:45) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner bisa dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Ukuran reliabilitas dapat dilihat melalui reliability statistics pada detail

Cronbach alpha dalam perhitungan menggunakan SPSS 17 diukur berdasarkan skala 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, maka instrumen dinyatakan semakin reliabel. Dalam penelitian ini, ketentuan untuk menetapkan tingkat reliabilitas didasarkan pada kondisi sebagai berikut.

- a. Reliabel apabila nilai Cronbach alpha > 0.60
- b. Tidak reliabel jika nilai Cronbach alpha < 0.60

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik terhadap data penelitian, dilakukan dengan menggunakan tiga model pengujian, yaitu:

1. Uji Normalitas

Ghozali (2009:160) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya harus ada asumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi secara normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan analisa grafik dan uji statistic.

a. Analisa grafik

Salah satu cara yang termudah untuk mengetahui normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Menurut Ghozali (2009:163) model regresi dikatakan memenuhi

asumsi normalitas apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Sebaliknya, model regresi dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal.

b. Analisis statistik

Uji statistik yang dapat digunakan untuk mengukur normalitas data yaitu dengan menggunakan uji statistic non parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S). untuk menguji data berdistribusi normal, probabilitas signifiiasi data harus diatas tingkat kepercayaan $\geq 0,05$ atau 5%.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik *Scatter Plot* pada output SPSS 17 antara nilai prediksi variabel terikat (*Zpred*) dengan residualnya (*Sresid*). Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam data, sehingga yang terjadi adalah homoskedastisitas.

Selanjutnya gejala heteroskedastisitas dideteksi lagi menggunakan metode *Glejser*, yang ditunjukkan oleh masing-masing koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya (e), dengan kriteria sebagai berikut.

- a. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai probabilitas signifikansi $> \alpha$ (0.05)
- b. Terjadi gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas signifikansi $< \alpha$ (0.05)

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Ada tidaknya problem multikolinearitas didalam model regresi tersebut dapat dideteksi melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (*VIF*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu model regresi dikatakan terdapat gejala multikolinearitas apabila nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 . Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan bantuan SPSS 17.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Data yang telah diperoleh dianalisis secara kuantitatif guna menjelaskan pengaruh satu kejadian terhadap kejadian lain secara matematis. Analisis kuantitatif tersebut dapat dilakukan dengan analisis regresi menggunakan bantuan SPSS 17. Menurut Ghazali (2009:85) analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Untuk analisis statistik digunakan analisis regresi berganda dengan dua variabel bebas dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : variabel kinerja perusahaan

a : bilangan konstanta

b₁ : koefisien regresi variabel perencanaan strategi

X₁ : variabel pengetahuan perencanaan strategi

b₂ : koefisien regresi variabel etika kerja islam

X₂ : variabel etika kerja islam

3.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2009:88) Pengetahuan tentang koefisien regresi

atau uji parsial bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Uji parsial atau uji individu pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Adapun penjabaran hipotesis dalam uji parsial dapat dijelaskan di bawah ini.

- a. $H_0 : b_i = 0$: perencanaan strategi dan etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
- b. $H_a : b_i \neq 0$: perencanaan strategi dan etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Uji parsial ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 17 dan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah suatu variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikansinya $< \alpha$ (0.05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel perencanaan strategi dan etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikansinya $> \alpha$ (0.05), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, perencanaan strategi dan etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2009:88) Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Penjabaran hipotesis dari uji simultan dapat dijelaskan di bawah ini.

- a. $H_0 : b_i = 0$: perencanaan strategi dan etika kerja islam secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
- b. $H_a : b_i \neq 0$ perencanaan strategi dan etika kerja islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

Uji simultan ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 17 dan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $Sig. < \alpha (0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel perencanaan strategi dan etika kerja islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ nilai probabilitas $Sig. > \alpha (0.05)$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, variabel perencanaan strategi dan etika kerja islam secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

3.7.6 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2009:87) pada dasarnya Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi atau *R Squared* (R^2). Koefisien determinasi juga menjelaskan besarnya masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki efek paling dominan terhadap variabel terikat.

Dikatakan juga oleh Ghazali (2009:87) bahwa melalui angka koefisien determinasi, kita dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas di dalam model persamaan regresi dapat menjelaskan variabel terikat dibandingkan dengan variabel lain di luar model. Angka koefisien determinasi adalah di antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Semakin mendekati angka 1, maka dapat dikatakan bahwa sebuah variabel bebas semakin besar kemampuannya dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Sebaliknya, semakin mendekati angka 0, maka dapat dikatakan bahwa sebuah variabel semakin kecil kemampuannya dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Obyek yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Bank Syariah yang tersebar di wilayah Malang Raya yang meliputi Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu. Bank Syariah sendiri memiliki dua bentuk kelembagaan yang berbeda yaitu Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah. Dalam UU No.21 tahun 2008 dijelaskan bahwa definisi dari Bank Umum Syariah adalah bank syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa melalui lalu lintas pembayaran. Kemudian Unit Usaha Syariah didefinisikan sebagai unit kerja dari kantor pusat bank umum konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor atau unit yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau unit kerja di kantor cabang dari suatu bank yang berkedudukan di luar negeri yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang pembantu dan/atau unit syariah. Dari dua definisi tersebut dapat dilihat ada perbedaan diantar Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, dimana Bank Umum Syariah lebih mandiri dalam pengelolaannya disbanding dengan unit usaha syariah yang berada dibawah naungan bank umum konvensional. Oleh karena itu obyek yang diambil dalam penelitian ini dikerucutkan kepada bank syariah yang berbentuk Bank Umum Syariah (BUS).

Perkembangan perbankan syariah di Malang dapat dikatakan sangat baik seperti yang dikatakan oleh Yan Jimmy Hendrik Simarmata, pengawas Bank Senior OJK Malang dalam radarmalag.id (2018) yang menyatakan

“peminat perbankan syariah di Kota Malang lebih tinggi dibanding rata-rata nasional. ”Meski masih di angka 6,15 persen dari total aset perbankan di wilayah kerja OJK Malang, tapi angka tersebut lebih tinggi jika dibandingkan persentase nasional yang hanya sebesar 4,98 persen,”. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa perbankan syariah di wilayah Malang sangat potensial untuk terus dikembangkan. Adapun dalam penelitian ini perbankan syariah yang dijadikan obyek penelitian adalah lembaga perbankan berbentuk bank umum syariah yang terdiri dari kantor cabang pusat dan beberapa kantor cpabang pembantu yang tersebar di wilayah Malang Raya. Dari data yang diperoleh dari Otoritas Jasa Keuangan Malang (2018) diketahui bahwa terdapat 27 kantor bank umum syariah yang tersebar di wilayah malang raya berupa kantor-kantor cabang pusat dan kantor-kantor cabang pembantu. Untuk persebaran lokasinya, kantor cabang pusat seluruhnya berada di Kota Malang, sedangkan kantor cabang pembantu tersebar di dua wilayah yaitu Kota Batu dan Kabupaten Malang.

Responden pada penelitian ini sendiri yaitu pimpinan atau manajer dari setiap kantor cabang dan kantor cabang pembantu bank umum syariah. Pimpinan atau manajer dipilih sebagai responden karena mereka pastinya memiliki wawasan luas dan mendalam serta memiliki wewenang yang paling besar di dalam organisasi. Oleh karena itu untuk menjamin ketepatan dalam jawaban setiap item di dalam kuisioner, pimpinan menjadi orang yang paling relevan untuk diambil persepsinya perihal variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu perencanaan strategi, etika kerja islam, dan kinerja perusahaan. Pimpinan pastinya mengerti dengan baik perencanaan strategi

yang harus diterapkan bagi kantor yang dipimpinannya dalam menangani faktor internalnya serta dalam menghadapi faktor eksternal di luar perusahaan sesuai dengan cakupan wilayah dimana perusahaan berada. Pimpinan juga pastinya mengerti dengan baik penerapan etika kerja islam yang diterapkan didalam lingkungan perusahaannya. Terakhir, pimpinan juga pasti memahami dengan baik kinerja perusahaan terkini untuk melihat kemajuan perusahaan yang dipimpinnya.

4.2 Deskripsi Persebaran Kuisioner

Dari data yang diperoleh dari OJK Malang diketahui terdapat 27 kantor Bank Umum Syariah yang tersebar di wilayah Malang Raya berbentuk kantor Cabang dan kantor cabang pembantu. Berdasarkan data tersebut maka peneliti menyebarkan langsung ke lokasi kantor terkait. Kemudian dari kuisioner yang telah disebar, kuisioner terisi yang kembali berjumlah 17 dari kuisioner yang telah disebar. Dari 27 kuisioner yang telah disebar, terdapat 5 kuisioner yang tidak diterima karena kantor bank syariah yang tercantum datanya telah tutup secara permanen, sedangkan 5 kantor bank syariah menolak untuk diteliti. Maka dari itu terkumpul 17 kuisioner dalam kondisi telah terisi.

Tabel 4.1

Deskripsi Persebaran Kuisioner

Keterangan	Jumlah kuisioner
Kuisioner yang disebar	27
Kuisioner yang kembali	17
Kuisioner tidak kembali	10

Sumber: data diolah, 2018

4.3 Karakteristik Responden

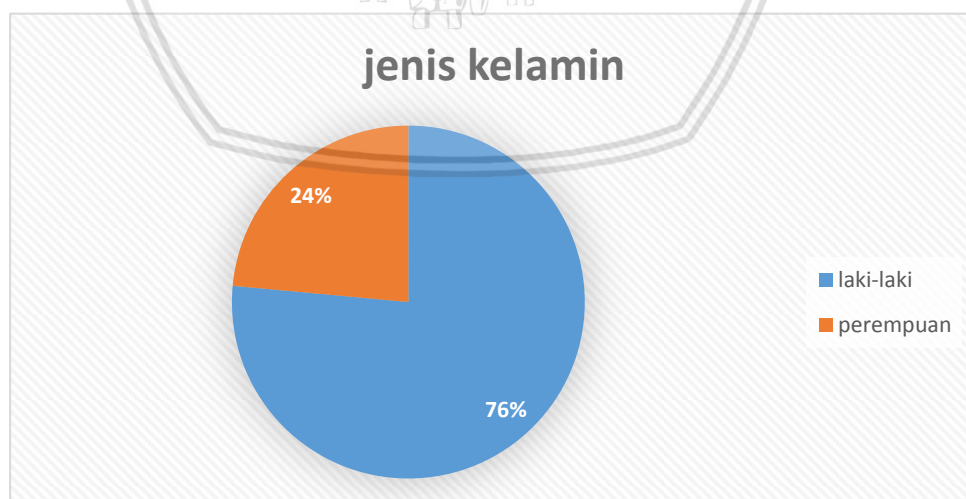
Sebelum melakukan analisis data, penulis akan menjelaskan data karakteristik atau identitas dari masing-masing responden. Data tersebut diambil dari 17 responden yang mengisi pada kuisioner yang diteliti.

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari 17 kuisioner yang diteliti yang diperoleh dari kantor Bank Umum Syariah di Malang Raya, dapat diketahui bahwa Bank Umum Syariah di Malang Raya lebih banyak dipimpin oleh manajer dengan jenis kelamin laki-laki dibanding dengan perempuan. Dari 17 responden terdapat 76% diantaranya merupakan pimpinan berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 24% sisanya merupakan pimpinan berjenis kelamin perempuan. Data tersebut dapat dilihat dari grafik diagram berikut ini.

Gambar 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

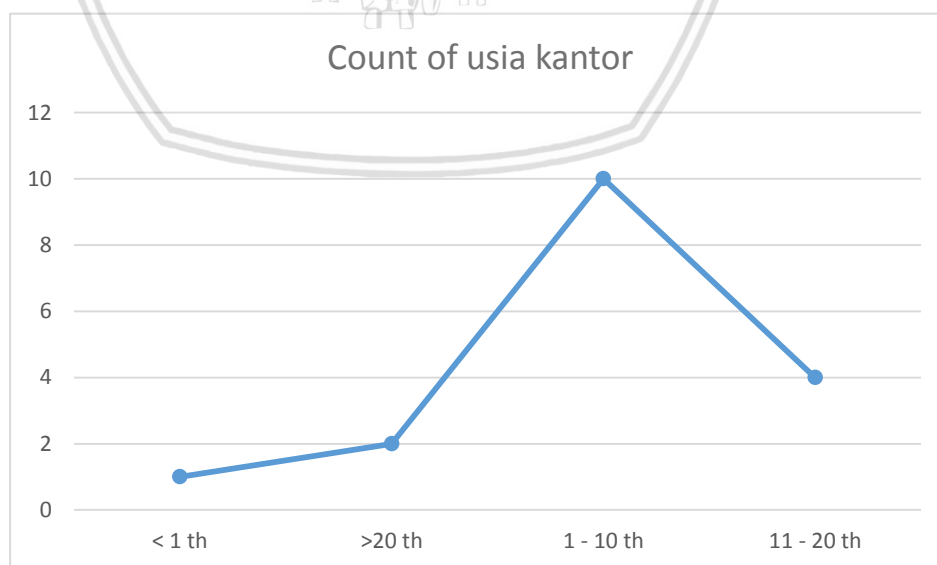


Sumber: data diolah, 2018

4.3.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia Kantor

Berdasarkan data yang diperoleh dari 17 kuisioner yang diteliti yang diperoleh dari kantor Bank Umum Syariah di Malang Raya, dapat diketahui bahwa usia kantor dari setiap bank Umum tersebut bermacam-macam. Penulis mengkatogerikan data usia kantor yang dipimpin oleh responden ke dalam lima bagian, yaitu kurang dari setahun (<1th), 1 sampai 10 tahun (1 – 10th), 11 sampai 20 tahun (11 – 20th), dan lebih dari 20 tahun. Dari data kuisioner yang diteliti, diketahui bahwa terdapat 1 kantor yang berusia kurang dari 1 tahun, 2 kantor berusia 1 sampai 10 tahun, 10 kantor berusia 11 sampai 20 tahun, dan 4 kantor berusia lebih dari 20 tahun. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas usia kantor bank umum syariah di Malang Raya berusia 10 sampai 20 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan usia kantor tersebut dapat dilihat juga melalui gambar berikut ini.

Gambar 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia Kantor

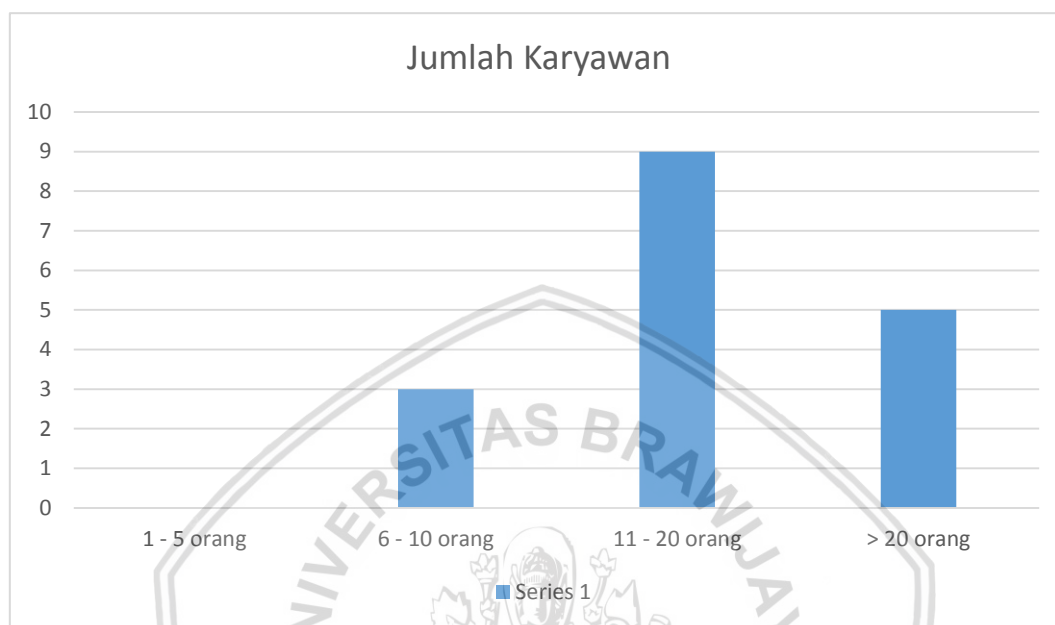


Sumber: data diolah, 2018

4.3.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari 17 kuisioner yang diteliti yang diperoleh dari kantor Bank Umum Syariah di Malang Raya, dapat diketahui bahwa setiap bank Umum Syariah memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda menyesuaikan dengan kebutuhan masing-masing. Penulis mengkatogerikan data jumlah karyawan kantor bank umum syariah yang dipimpin oleh responden ke dalam empat bagian, yaitu 1 – 5 orang, 6 – 10 orang, 11 – 20 orang, dan > 20 orang. Dari data kuisioner yang diteliti, dikethui bahwa tidak terdapat kantor yang memiliki jumlah karyawan 1 – 5 orang, terdapat 3 kantor yang memiliki jumlah karyawan 6 – 10 orang, terdapat 9 kantor yang memiliki jumlah karyawan 11 – 20 orang, dan terdapat 5 kantor yang memiliki jumlah karyawan lebih dari 20 orang. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa lebih banyak kantor bank syariah yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 11 sampai 20 orang. Hal tersebut dikarenakan penyesuaian atas ukuran kantor masing-masing. Pada kantor cabang pusat membutuhkan jumlah karyawan yang lebih besar, sedangkan untuk cabang pembantu membutuhkan jumlah karyawan yang tidak lebih banyak dibandingkan kantor cabang pusatnya. Data tersebut dapat dilihat melalui gambar berikut.

Gambar 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Karyawan



Sumber: data diolah, 2018

4.4 Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Bila r hitung $> r$ tabel, maka data dikatakan valid dan begitu sebaliknya. Dalam penelitian ini, uji validitas dapat dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang berjumlah 16, sehingga $df = 16 - 2$ tau $df = 14$ dengan alpha 5% (0,05) didapat r tabel = 0,4259. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	kesimpulan
Perencanaan Strategi	P1	0.4821	0.862	valid
	P2	0.4821	0.875	valid
	P3	0.4821	0.737	Valid
	P4	0.4821	0.748	Valid
	P5	0.4821	0.911	Valid
	P6	0.4821	0.823	Valid
	P7	0.4821	0.736	Valid
Etika Kerja Islam	P1	0.4821	0.801	Valid
	P2	0.4821	0.493	Valid
	P3	0.4821	0.838	Valid
	P4	0.4821	0.636	Valid
	P5	0.4821	0.89	Valid
	P6	0.4821	0.283	tidak valid
	P7	0.4821	0.737	Valid
	P8	0.4821	0.453	Valid
	P9	0.4821	0.715	Valid
	P10	0.4821	0.659	Valid
	P11	0.4821	0.799	Valid
	P12	0.4821	0.66	Valid
	P13	0.4821	0.762	Valid
	P14	0.4821	0.647	Valid
	P15	0.4821	0.357	tidak valid
Kinerja Perusahaan	P1	0.4821	0.721	Valid
	P2	0.4821	0.721	Valid
	P3	0.4821	0.673	Valid
	P4	0.4821	0.651	Valid
	P5	0.4821	0.55	Valid
	P6	0.4821	0.54	Valid
	P7	0.4821	0.721	Valid
	P8	0.4821	0.733	Valid
	P9	0.4821	0.721	Valid
	P10	0.4821	0.569	Valid
	P11	0.4821	0.527	Valid
	P12	0.4821	0.626	Valid

Sumber: data diolah, 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa hamper seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel 0,4124. Untuk variabel X_1 dan variabel Y seluruh nilai r hitungnya lebih besar dibandingkan r tabel, maka X_1 dapat dikatakan valid, sedangkan untuk X_2 , terdapat dua buah item pertanyaan yang nilai r hitungnya lebih kecil dari r tabel yaitu pertanyaan 6 dengan r hitung sebesar 0,283 dan pertanyaan 15 dengan r hitung sebesar 0,357. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis memutuskan untuk membuang kedua item pertanyaan tersebut. Setelah kedua item pertanyaan tersebut dibuang, maka dilakukan kembali uji validitas untuk seluruh variabel X_2 , dengan hasil sebagai berikut

Tabel 4.3
Uji Validitas X_2

Variabel	Item	r		Kesimpulan
	Pertanyaan	r tabel	hitung	
Etika Kerja Islam	P1	0.4821	0.8	Valid
	P2	0.4821	0.532	Valid
	P3	0.4821	0.826	Valid
	P4	0.4821	0.674	Valid
	P5	0.4821	0.914	Valid
	P7	0.4821	0.732	Valid
	P8	0.4821	0.486	Valid
	P9	0.4821	0.704	Valid
	P10	0.4821	0.69	Valid
	P11	0.4821	0.772	Valid
	P12	0.4821	0.708	Valid
	P13	0.4821	0.732	Valid
	P14	0.4821	0.652	Valid

Sumber: data diolah, 2018

Tabel diatas memperlihatkan hasil uji validitas Setelah pembuangan dua item pertanyaan pada variabel X_2 . Dapat dilihat bahwa masing-masing item pertanyaan sudah memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa X_2 dapat dikatakan valid.

4.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur realibilitas suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seorang responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Ukuran reliabilitas dapat diketahui dengan melihat *reliabilty statistics* pada detail *Cronbach alpha* dalam perhitungan menggunakan SPSS 22 diukur berdasarkan skala 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1 berarti instrument menjadi semakin reliable. Dalam penelitian ini, ketentuan untuk menetapkan tingkat realibilitas didasarkan pada kondisi sebagai berikut.

- a. Reliable jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$
- b. Tidak reliable jika nilai *Cronbach alpha* $< 0,60$

Hasil uji realibilitas instrument dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Realibilitas

no.	Variabel	nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
1	Perencanaan Strategi (X_1)	0.911	Reliabel
2	Etika Kerja Islam (X_2)	0.907	Reliabel
3	Kinerja Perusahaan (Y)	0.866	Reliabel

Data diolah, 2018

Dari keterangan yang ada pada tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Oleh karena itu variabel X_1 , X_2 , dan Y dapat dikatakan reliable atau handal. Sehingga data yang digunakan dapat digunakan pada tahap selanjutnya.

4.6 Uji Asumsi Klasik

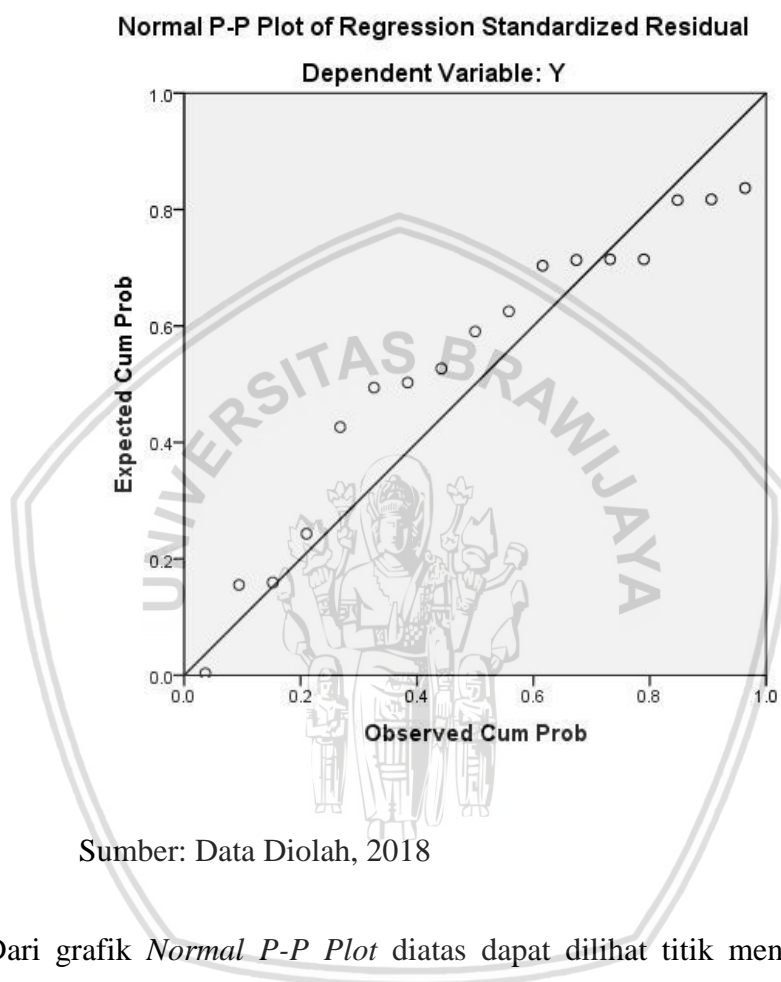
4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Model regresi yang baik adalah model yang memilki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji noralitas dalam penelitian ini dilakukan melalui 2 metode. Metode pertama adalah dengan mengamati penyebaran titik residual pada sumbu diagonal dari grafik *Normal P-P Plot* pada output SPSS. kemudian metode kedua adalah dengan menggunakan uji nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Uji nilai *Kolmogrov-Smirnov* dilakukan untuk lebih meyakinkan dan mengantisipasi terjadinya kesalahan interpretasi dari grafik *Normal P-P Plot*. Di bawah ini adalah tampilan hasil uji normalitas menggunakan grafik *Normal P-P Plot*.

Gambar 4.5

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik *Normal P-Plot*



Dari grafik *Normal P-P Plot* diatas dapat dilihat titik menyebar di dekatar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal tersebut serta tidak ada titik yang berada jauh dari sebaran titik lainnya. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan berdistribusi secara normal. Untuk lebih meyakinkan bahwa data telah berdistribusi normal, dibawah ini ditampilkan tabel hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*.

Tabel 4.5

Hasil Uji Normlaitas dengan Menggunakan Metode Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06074618
Most Extreme Differences	Absolute	.199
	Positive	.147
	Negative	-.199
Test Statistic		.199
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2018

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal dari tabel diatas yaitu dengan melihat nilai probabilitas signifikansi dan membandingkannya dengan nilai α (0,05). Pada hasil output SPSS di atas diperoleh nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,071 > \alpha$ (0,05), sehingga dapat disimpulkan data telah berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Heteroskedastisitas

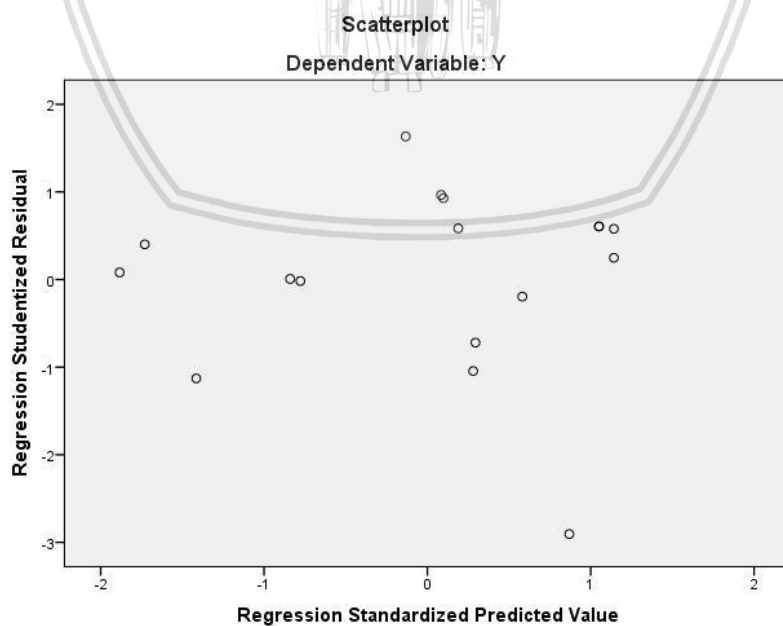
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk mendeteksi apakah terjadi heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dari grafik *scatterplot* dimana

sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di-*Standardized* dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika ada plot tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Di bawah ini merupakan grafik *scatterplot* hasil uji dengan menggunakan SPSS 22.

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*



Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tampilan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. namun disamping itu, titik-titik sebaran tersebut juga tampak membentuk pola yang melebar kemudian menyempit. Dengan demikian, tahap ini belum dapat dijadikan dasar atas layaknya model regresi untuk dipakai.

Untuk lebih meyakinkan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, maka dilakukan uji berikutnya menggunakan analisis statistic metode *Glesjer*. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji statistic *Glesjer* pada output SPSS 22.

Tabel 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode *Glejser*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.766	6.293		-.598	.559
X1	.268	.208	.418	1.287	.219
X2	-.044	.134	-.107	-.329	.747

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data diolah, 2018

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikasi yang lebih besar dari 0,05, yaitu variabel Perencanaan strategi (X₁) memiliki nilai signifikasi sebesar $0,219 > 0,05$ dan variabel etika kerja islam (x₂) memiliki nilai signifikasi sebesar $0,747 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6.3 Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya masalah multikolinearitas di dalam model regresi tersebut dapat dideteksi melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Suatu model regresi dapat dikatakan terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai $tolerance \leq 0,10$ atau juga nilai $VIF \geq 10$. Berikut ini merupakan output dari hasil uji multikolinearitas menggunakan aplikasi SPSS 22.

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.588	9.883		1.982	.067		
X1	.225	.327	.224	.688	.502	.590	1.694
X2	.104	.210	.162	.498	.626	.590	1.694

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel adalah 1,649 < 10 dan memiliki nilai *tolerance* 0,590 > 0,1. Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka tidak terdapat korelasi antar variabel bebas.dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Lebih jelasnya antara variabel Perencanaan strategi (X₁) dan Etika kerja islam (X₂) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

4.7 Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel perencanaan strategi dan etika kerja islam terhadap kinerja perusahaan. Model regresi dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel kinerja perusahaan

a : bilangan konstanta

b₁ : koefisien regresi variabel perencanaan strategi

X₁ : variabel perencanaan strategi

b₂ : koefisien regresi variabel etika kerja islam

X₂ : variabel etika kerja islam

Berikut ini merupakan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.588	9.883		1.982	.067
X1	.225	.327	.224	.688	.502
X2	.104	.210	.162	.498	.626

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien variabel perencanaan strategi (X_1) adalah 0,225 variabel etika kerja islam (X_2) adalah 0,104 dan konstanta sebesar 19,588 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 19,588 + 0,225 X_1 + 0,104 X_2$$

Model persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 19,588 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel perencanaan strategi (X_1) dan etika kerja islam (X_2), maka nilai variabel kinerja perusahaan (Y) adalah 19,588.
- b. Koefisien regresi variabel perencanaan strategi (X_1) sebesar 0,225 memiliki arti bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel X_1 akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,225.
- c. Koefisien regresi variabel etika kerja islam (X_2) sebesar 0,104 memiliki arti bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel X_1 akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,104.

4.8 Uji F

Untuk mengetahui pengaruh simultan semua variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan uji ANOVA atau uji F. pada penelitian ini, uji F dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model regresi dikatakan signifikan sedangkan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan nilai probabilitas

signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model regresi dikatakan tidak signifikan. Oleh karena itu, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 $df1 (N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 (N2) = n - k = 17 - 3 = 14$, dimana k merupakan jumlah variabel dan n adalah banyaknya jumlah sampel yang diteliti, maka dapat ditentukan F_{table} pada penelitian ini yaitu sebesar 3,74. Berikut ini merupakan hasil uji simultan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 4.9

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.051	2	10.525	.983	.399 ^b
	Residual	149.891	14	10.706		
	Total	170.941	16			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah, 2018

Dari hasil uji ANOVA atau F test di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,983 yang lebih kecil dari F_{table} yaitu 3,74 dan probabilitas signifikansi $0,399 > \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel perencanaan strategi dan etika kerja islam secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

4.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji *R Square* (R^2) dengan menggunakan bantuan program SPSS 22. Berikut ini merupakan hasil uji *R square* (R^2).

Tabel 4.10
Hasil Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 ^a	.123	-.002	3.272

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai R^2 sebesar 0,123 yang berarti pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel perencanaan strategi dan etika kerja islam terhadap kinerja perusahaan adalah sebesar 12,3%, sedangkan sisanya 87,7% dipengaruhi oleh variabel lain dil luar penelitian.

4.10 Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara mandiri, digunakan uji parsial atau uji t. pada penelitian ini, uji t dilakukan menggunakan bantuan SPSS 22 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan signifikan, sedangkan jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05, maka model regresi dikatakan tidak signifikan. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05, $df = n - k = 17 - 3 = 14$, dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah banyaknya jumlah sampel yang diteliti, serta menggunakan uji dua arah maka dapat ditentukan t_{tabel} pada penelitian ini sebesar 2,145.

Berikut ini merupakan hasil uji parsial yang akan menjelaskan berpengaruh atau tidaknya masing-masing variabel bebas yang terdiri dari perencanaan strategi dan etika kerja islam secara mandiri terhadap variabel

terikat yaitu kinerja perusahaan.

Tabel 4.11

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.588	9.883		1.982	.067
X1	.225	.327	.224	.688	.502
X2	.104	.210	.162	.498	.626

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel diatas, diperoleh nilai thitung variabel perencanaan strategi (X_1) diperoleh nilai thitung 0,688 yang lebih kecil dari ttabel yaitu 2,145 dengan nilai probabilitas signifikansi 0,502 > α (0,05), sehingga dapat disimpulkan variabel perencanaan strategi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya, variabel perencanaan strategi tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap model regresi secara menyeluruh. Jika terjadi kenaikan pada variabel perencanaan strategi belum tentu memiliki pengaruh yang berarti.

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel diatas, diperoleh nilai thitung variabel etika kerja islam (X_2) diperoleh nilai thitung 0,498 yang lebih kecil dari ttabel yaitu 2,145 dengan nilai probabilitas signifikansi 0,626 > α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja islam (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan ditolak. Artinya, variabel etika kerja islam tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap model regresi secara menyeluruh. Jika terjadi kenaikan pada variabel etika kerja islam

belum tentu memiliki pengaruh yang berarti.

4.11 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dalam menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda berupa uji t, uji F, koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi.

4.11.1 Uji Hipotesis I

Uji hipotesis I dilakukan untuk mengetahui apakah perencanaan strategi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Untuk mengetahui apakah variabel kinerja perusahaan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perusahaan (Y), dengan melihat hasil analisis regresi berganda berupa koefisien persamaan regresi berganda dan uji t pada penelitian ini.

Berdasarkan koefisien persamaan regresi berganda pada variabel perencanaan strategi diketahui bahwa perencanaan strategi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan pada uji t yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pada variabel perencanaan strategi (X_1) diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti secara parsial variabel perencanaan strategi (X_1) sebagai variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y) sebagai variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji t tersebut, maka Hipotesis I ditolak bahwa perencanaan strategi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada Bank Umum Syariah di Malang Raya.

4.11.2 Uji Hipotesis II

Uji hipotesis II dilakukan untuk mengetahui apakah etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Untuk mengetahui apakah variabel etika kerja islam (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perusahaan (Y), dengan melihat hasil analisis regresi berganda berupa koefisien persamaan regresi berganda dan uji t pada penelitian ini.

Berdasarkan koefisien persamaan regresi berganda pada variabel perencanaan strategi diketahui bahwa etika kerja perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan pada uji t yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Pada variabel etika kerja islam (X_2) diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti secara parsial variabel etika kerja islam (X_2) sebagai variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y) sebagai variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji t tersebut, maka Hipotesis II ditolak, yang berarti bahwa etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada Bank Umum Syariah di Malang Raya.

4.12 Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh yang dapat diberikan oleh perencanaan strategi dan etika kerja islam terhadap kinerja perusahaan. Kerangka awal dari penelitian ini yaitu berasal dari penelitian yang dilakukan oleh Yesil,dkk(2012) yang

menguji pengaruh variabel etika kerja islam terhadap pengembangan organisasi dan kinerja perusahaan. Peneliti mengambil salah satu hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh Yesil,dkk (2012) yang menemukan bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Yesil,dkk(2012) membuat desain penelitian yang didasarkan kepada beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan olehnya. Untuk variabel etika kerja islam Yesil,dkk menjadikan penelitian yang dilakukan oleh Ali (1988) sebagai dasar dalam penelitiannya, sedangkan variabel kinerja perusahaan Yesil,dkk menjadikan penelitian yang dilakukan oleh Glaister dan Buckley(1998) sebagai dasar dalam penelitiannya. Peneliti dalam hal ini, mengikuti apa yang telah dilakukan oleh Yesil,dkk dengan menjadikan penelitian yang dilakukan oleh Ali (1988) sebagai dasar bagi variabel etika kerja islam dan penelitian yang dilakukan oleh Glaister dan Buckley (2009) sebagai dasar bagi variabel kinerja perusahaan.

Untuk menjadikan penelitian ini lebih relevan bagi persoalan manajemen strategi, maka peneliti menambahkan satu variabel independen yang masuk ke dalam pembahasan manajemen strategi. Variabel yang dimaksud adalah variabel perencanaan strategi. Seperti yang telah diketahui bahwasanya perencanaan strategi merupakan bagian dari proses manajemen strategi. Dalam menambahkan variabel perencanaan strategi dalam desain penelitian, peneliti menjadikan penelitian yang dilakukan oleh Kylaheiko (2016) sebagai dasar bagi variabel tersebut dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peneliti membuat desain penelitian dengan menggunakan sumber dari berbagai macam penelitian yang pernah

dilakukan sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yesil,dkk (2012) mendapatkan hasil penelitian yaitu etika kerja islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh Kylaheiko,dkk (2016) juga mendapatkan hasil penelitian yaitu perencanaan strategi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dari kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara terpisah variabel etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, begitu juga dengan variabel perencanaan strategi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Peneliti dalam hal ini mengembangkan desain penelitian dengan menjadikan perencanaan strategi dan etika kerja islam sebagai variabel independen untuk diuji terhadap kinerja perusahaan sebagai variabel dependen. Peneliti menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Ali (1988) sebagai referensi dalam membuat item kuisioner bagi variabel etika kerja islam, sedangkan untuk variabel perencanaan strategi, peneliti menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Kylaheiko (2016) sebagai referensi pembuatan item kuisioner. Terakhir, peneliti menggunakan penelitian yang dilakukan Glaister dan Buckley(1998) sebagai referensi untuk pembuatan item kuisioner bagi variabel kinerja perusahaan.

Hipotesis I pada penelitian ini yakni menguji pengaruh variabel perencanaan strategi terhadap kinerja perusahaan, dan Hipotesis II pada penelitian ini yaitu menguji pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja islam. dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, ditemukan

hasil yang tidak sama dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Kylaheiko,dkk (2016), yang menyatakan perencanaan strategi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Yesil,dkk (2012) yang menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu berarti ada beberapa hal yang menyebabkan hasil pengujian tidak positif dan berbeda dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya.

Hal pertama yang menyebabkan penelitian ini tidak menunjukkan hasil yang positif adalah sampel. Jumlah sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah 17 dari populasi berjumlah 22 dengan responden pimpinan bank umum syariah di Malang Raya. Sedikitnya jumlah sampel bisa menjadi penyebab terjadinya kesalahan pada penelitian. Seperti yang dikatakan oleh Roscoe dalam Uma Sekaran (2011:252) bahwa jumlah sampel yang efektif yaitu berjumlah 30 sampai 500, sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini hanya berjumlah 17. Disamping itu jika melihat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yesil,dkk(2012) yang sampelnya berjumlah 96 dan juga penelitian yang dilakukan oleh Kylaheiko,dkk (2016) yang sampelnya berjumlah 1000, menguatkan pendapat bahwa sedikitnya jumlah sampel pada penelitian ini menjadi penyebab atas tidak positifnya hasil penelitian.

Hal kedua yang menyebabkan penelitian ini menunjukkan hasil penelitian yang tidak signifikan adalah belum begitu dipahaminya teori tentang etika kerja islam. Hal ini ditunjukkan dari terdapatnya responden yang menjawab item pernyataan dengan jawaban kurang setuju bahkan tidak setuju. Seperti

item pernyataan nomor 10 “kami tidak melakukan eksploitasi dalam pekerjaan karena hal tersebut merupakan sesuatu yang tidak terpuji” yang sebagian besar menjawab setuju, tetapi masih ada juga yang menjawabnya dengan jawaban kurang setuju dan tidak setuju. Disamping itu, tidak validnya dua buah item pernyataan pada variabel etika kerja islam yang kemudian dibuang menjadi tanda tambahan akan lemahnya pengetahuan tentang teori etika kerja islam. Terlepas dari itu semua, teori etika kerja islam memang belum begitu dikenal dalam literatur-literatur yang berkembang di Indonesia, terlebih dalam bidang manajemen. Akan tetapi, walaupun teori etika kerja islam belum begitu berkembang, praktik yang dilakukan di beberapa perusahaan di Indonesia terutama yang berbasis nilai islam seharusnya sudah menerapkan nilai-nilai etika kerja islam dalam lingkungan bisnisnya.

Hal ketiga yang menyebabkan penelitian ini menunjukkan hasil penelitian yang tidak signifikan adalah alat ukur pada variabel kinerja perusahaan. Penelitian ini menjadikan penelitian Glaister dan Buckley (1998) dalam pengambilan item kuisioner bagi variabel independen kinerja perusahaan(Y) seperti yang dilakukan oleh Yesil,dkk (2012) dalam penelitiannya. berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan bank umum syariah sebagai sampel, Glaister dan Buckley (1998) menggunakan perusahaan aliansi yang ada di *United Kingdom (UK)*. Hal tersebut menjadi indikasi bagi terjadinya masalah pada penelitian ini. Selain itu dalam Glaister dan Buckley (1998) juga menggunakan dua jenis pengukuran kinerja yaitu pengukuran secara subjektif dan pengukuran secara objektif. Peneliti dalam hal ini hanya mengambil satu alat pengukuran yang dianggap relevan pada

perusahaan yang bukan merupakan perusahaan aliansi yaitu dengan melihat persepsi pimpinan perusahaan dalam menilai 12 bidang pengukuran pada perusahaannya dengan membandingkan antara rencana awal dengan hasil terkini. Namun dengan hasil negatif yang ada pada penelitian ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut kurang begitu relevan jika diterapkan pada bank umum syariah di Malang Raya.

Dari beberapa penjelasan yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak positif karena beberapa gejala yang menjadikan penelitian menjadi bermasalah pada akhirnya. Oleh karena itu, beberapa hipotesis pada penelitian ini belum benar-benar terbukti benar bahwa variabel perencanaan strategi dan etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perusahaan. Selanjutnya, untuk lebih mengetahui kebenaran atas hipotesis yang ada pada penelitian ini diperlukan pengembangan bagi penelitian ini sehingga dapat membawa pada hasil yang lebih baik seperti pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Perencanaan strategi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada bank umum syariah di Malang Raya.
2. Etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada bank umum syariah di Malang Raya.
3. Setelah diidentifikasi, seluruh hipotesis pada penelitian ini tertolak dikarenakan oleh beberapa hal yaitu: jumlah sampel, pemahaman tentang teori etika kerja islam, dan alat ukur pada variabel kinerja perusahaan.

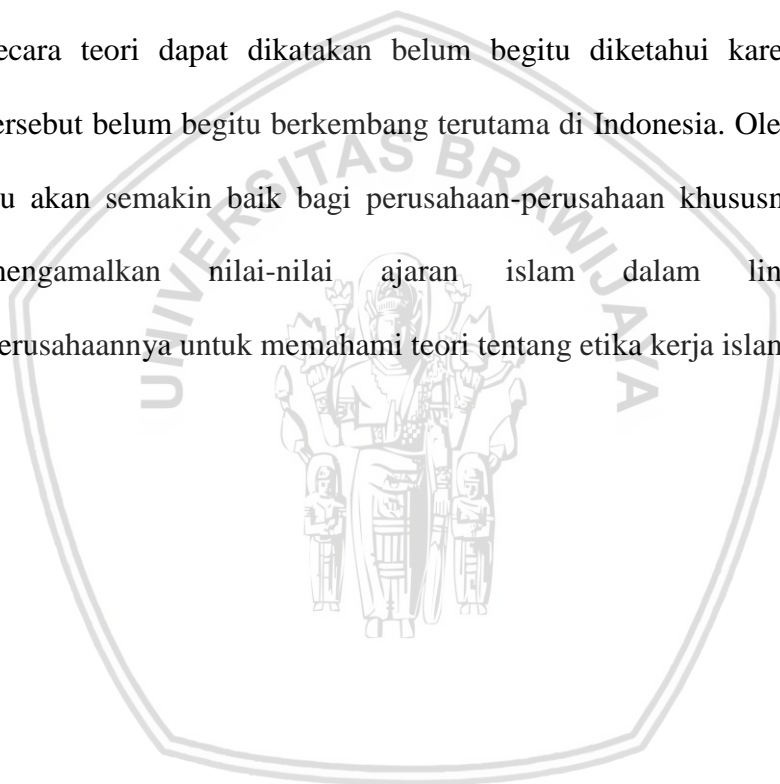
5.2 Saran

Dari beberapa kesimpulan diatas, berikut ini merupakan saran yang bisa diambil dari penelitian ini:

1. Pengambilan jumlah sampel merupakan hal yang sangat penting bagi

penelitian terutama yang bersifat kuantitatif. Hal itu karena jumlah sampel akan menjadi penentu bagi optimalnya sebuah data penelitian. Semakin sedikit jumlah sampel, maka akan semakin beresiko bagi hasil penelitian.

2. Etika kerja islam merupakan sebuah teori yang bersumber dari nilai-nilai yang ada pada ajaran islam. Pada bank umum syariah, secara umum telah mempraktekkan nilai-nilai dari etika kerja islam. Namun secara teori dapat dikatakan belum begitu diketahui karena teori tersebut belum begitu berkembang terutama di Indonesia. Oleh karena itu akan semakin baik bagi perusahaan-perusahaan khususnya yang mengamalkan nilai-nilai ajaran islam dalam lingkungan perusahaannya untuk memahami teori tentang etika kerja islam.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S & Owoyemi, M. Y. 2012. "*The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition*". International Journal of Business and Social Science. Vol. 3 No. 20 pp. 116-123.
- Ali, Abbasi. 1988. "*Scaling an Islamic work ethic*". Journal of Social Psychology. vol. 128 No. 5 pp. 575-583.
- Ali, A.J. and Al-Owaihian, A. (2008), "*Islamic work ethic: a critical review*". Cross Cultural Management: An International Journal. Vol. 15 No. 1, pp.5-19
- Ali Hasan. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Allison, Michael dan Jude Kaye. 2005. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Nirlaba*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Anthony, Robert N dan Robert H. Hermanson. 2001. *Akuntansi Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

- Arasa, Robert, Peter K'Obonyo. 2012. "*The Relationship between Strategic Planning and Firm Performance*". International Journal of Humanities and Social Science. Vol. 2 No.22 pp.201-213.
- Bryson, Jhon M. 2007. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Cet 8. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darwish A. Yousef. 2001. "*Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context*". Personnel Review. Vol. 30 Issue: 2, pp.152-169
- David, Fred R. 2009. *Manajemen Strategis Konsep*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Djakfar, Muhammad. 2012. *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus.
- Gaspersz, Vincent. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi : Balanced Scorecard dengan Six Sigma untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintahan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Glaister, K. W. & Buckley, P. J. (1998). "*Measures of performance in UK Alliance Formation*". Organisation Studies. vol. 19 No. 1, pp. 89-118.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.

Hunger, J. David dan Thoamas L. Wheelen. 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.

Muhammad. 2004. *Management Dana Bank Syari'ah*. Yogyakarta: Ekonisia

Mulyadi. 2009. *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced Scorecard*. Yogyakarta: UUP STIM YKPN.

Otoritas Jasa Keuangan. 2018. *Data Statistik Pembankan Syariah*.

Pearce II, John A., dan Robinson, Richard B. 2014. *Strategic Management : Formulation, Implementation and Control*. Twelfth Edition. New York : Mc Graw Hill.

Rizk, Riham Ragab. 2008. "*Back to Basic: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics*". Social Responsibility Journal. Vol. 4 Issue: 1/2, pp.246-254.

Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business*. Edisi I. Jakarta: Salemba Empat.

Sudarsono, Heri. 2012. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. edisi keempat. Yogyakarta: Ekonisia.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Yesil, Salih, Zumurut HAtice Sekkeli, dan Ozkan Dogan, 2012, "*An Investigation into the implication of Islamic Work Ethic (IWE) In The Workplace*". Journal of Economics and Behaviour. Vol. 4 No. 11 pp.612-624.

Yuwono, Sony, dkk. 2005. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.





LAMPIRAN I
KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH PERENCANAAN STRATEGIS DAN ETIKA KERJA ISLAM
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA BANK SYARIAH
DI MALANG RAYA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan guna penyusunan tugas akhir berupa skripsi pada Universitas Brawijaya Malang, maka dengan kerendahan hati penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner berikut dengan jawaban yang sejujur-jujurnya. Peneliti bertanggungjawab penuh atas kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu.

Atas kesediaan dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Muhtar Aziz Shofa/145020200111062

DATA PERSONAL RESPONDEN

Nama Bank/Cabang :

Nama Ketua/Pimpinan :

Usia :

Jenis Kelamin *) : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan terakhir *) : ☐ SD ☐ SMP/SLTP ☐ SMA/SLTA ☐ Perguruan Tinggi

Usia Kantor *) : ☐ <1 th ☐ 1 – 10 th ☐ 11 – 20 th ☐ > 20 th

Jumlah karyawan *) : ☐ 1 – 5 orang ☐ 6 – 10 orang
☐ 11 – 20 orang ☐ > 20 orang

*) pilih salah satu dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang dipilih

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER BAGIAN I

Pada bagian ini, berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya. Berikut ini adalah keterangan opsi jawaban:

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Perencanaan Strategi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Organisasi kami menggunakan rencana strategis yang terperinci					
2	Kami menggunakan/membuat tujuan strategis yang rinci					
3	Kami mendefinisikan dengan tepat bagaimana kami akan mencapai tujuan strategis					

4	Strategi kami dijelaskan dalam rencana yang terperinci					
5	Kami menganalisa opsi strategi yang potensial dalam kaitannya dengan tujuan strategis kami					
6	Rencana strategis kami meliputi bagaimana kami dapat menangani masalah-masalah potensial					
7	Kami menganalisis berbagai alternatif sebelum kami memilih strategi					

Etika Kerja Islam

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Organisasi kami sangat mengupayakan kerjasama dalam lingkungan kerja					
2	Kami menjadikan pekerjaan kami sebagai pengabdian					
3	Setiap individu didalam organisasi kami selalu berusaha untuk mencapai hasil					
4	Untuk menciptakan kesejahteraan, kami menghidupkan nilai keadilan dan kedermawanaan					
5	Kerjasama memberikan kepuasan dan keuntungan bagi organisasi kami					
6	Kami selalu mendorong dan mengapresiasi kompetisi dalam peningkatan kualitas					
7	Kami selalu menyelesaikan pekerjaan kami dengan usaha yang maksimal					
8	Organisasi kami tidak melakukan perjudian karena perjudian merupakan hal yang berbahaya bagi organisasi					
9	Kami selalu meningkatkan dan mendorong hubungan antar individu didalam organisasi					
10	Kami tidak melakukan eksploitasi dalam pekerjaan karena hal tersebut merupakan sesuatu yang tidak terpuji					

11	Dalam bekerja kami selalu mengupayakan kreativitas sehingga dapat menjamin pencapaian					
12	Kami selalu memaksimalkan kualitas kerja karena hal tersebut merupakan kebajikan					
13	Kami selalu melakukan perundingan dalam mengatasi rintangan dan menghindari kesalahan					
14	Kami selalu ber- <i>istiqomah</i> dalam mewujudkan cita-cita dan kesetiaan atas pekerjaan sehingga dapat memberikan jaminan akan kesuksesan					
15	Jika ada seseorang yang tidak bekerja dalam organisasi kami, maka ia merupakan anggota yang tidak berguna di dalam organisasi					

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER BAGIAN II

Pada bagian ini terdapat beberapa kriteria yang menggambarkan kondisi kinerja perusahaan terkini. Dari beberapa kriteria tersebut, nilailah kinerja terkini perusahaan dibandingkan dengan rencana awal perusahaan. Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya. Berikut ini adalah keterangan opsi jawaban:

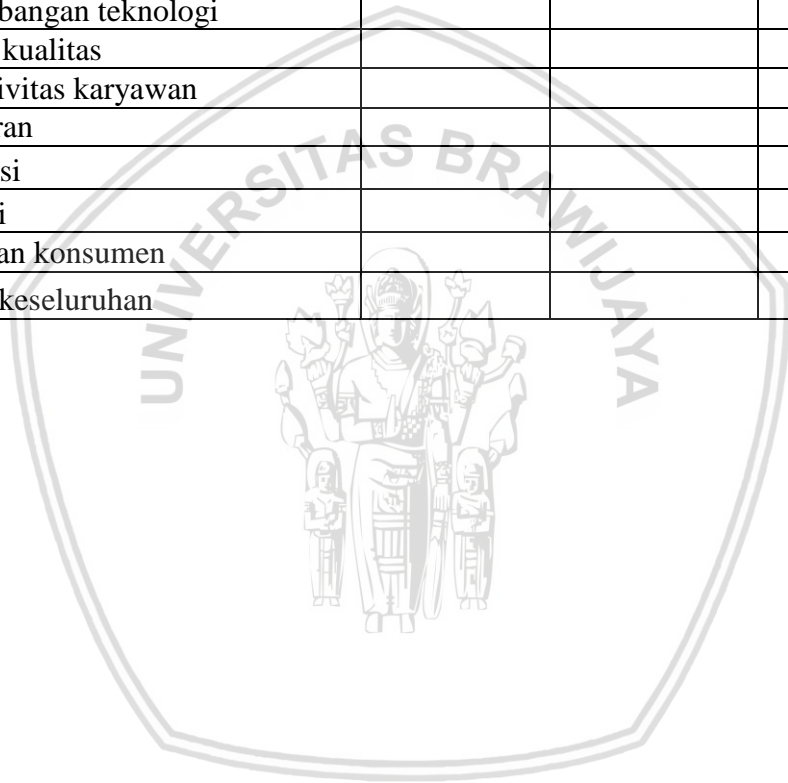
Lebih baik : kondisi terkini kriteria tersebut (contoh: tingkat penjualan) lebih baik dari rencana awal perusahaan.

Sama : kondisi terkini kriteria tersebut (contoh: tingkat penjualan) sama dengan rencana awal perusahaan.

Lebih buruk : kondisi terkini kriteria tersebut (contoh: tingkat penjualan) lebih buruk dari rencana awal perusahaan.

Kinerja Perusahaan

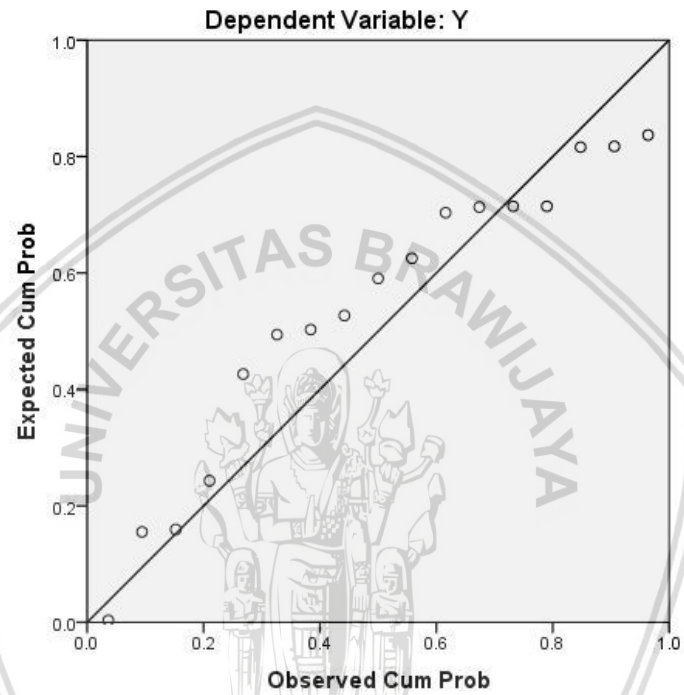
No	Kriteria	Lebih Baik	Sama	Lebih Buruk
1	Tingkat penjualan			
2	Pangsa pasar			
3	Profitabilitas/Keuntungan			
4	Pengendalian biaya			
5	Pengembangan teknologi			
6	Kontrol kualitas			
7	Produktivitas karyawan			
8	Pemasaran			
9	Distribusi			
10	Reputasi			
11	Pelayanan konsumen			
12	Kinerja keseluruhan			



LAMPIRAN III

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



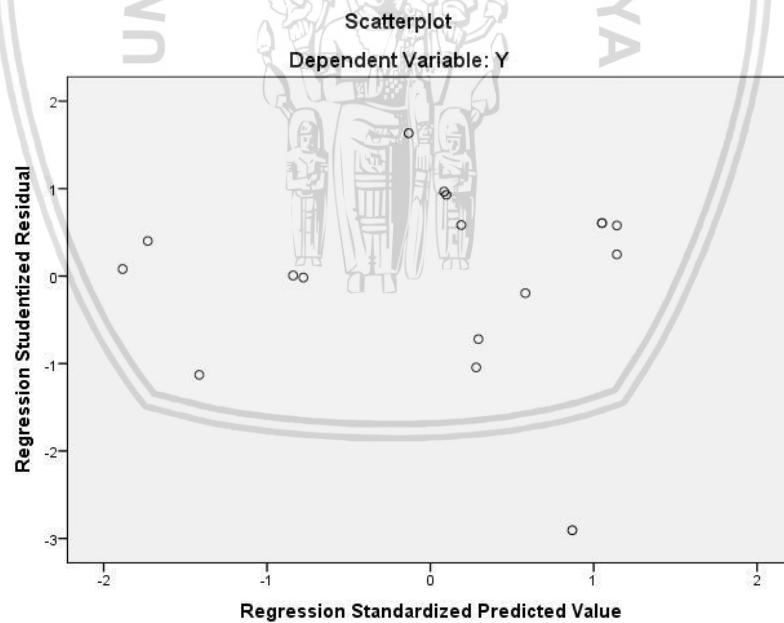
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06074618
Most Extreme Differences	Absolute	.199
	Positive	.147
	Negative	-.199
Test Statistic		.199
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.766	6.293		-.598	.559
	X1	.268	.208	.418	1.287	.219
	X2	-.044	.134	-.107	-.329	.747

a. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.588	9.883		1.982	.067		
	X1	.225	.327	.224	.688	.502	.590	1.694
	X2	.104	.210	.162	.498	.626	.590	1.694

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.588	9.883		1.982	.067
	X1	.225	.327	.224	.688	.502
	X2	.104	.210	.162	.498	.626

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.051	2	10.525	.983	.399 ^b
	Residual	149.891	14	10.706		
	Total	170.941	16			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

LAMPIRAN IV
DAFTAR POPULASI

No	Nama Bank	Alamat
1	PT BNI (Persero) Syariah Malang	Jl. Jaksa Agung Suprpto, No. 48, Malang
2	PT Bank Syariah Mega Indonesia	Jl. Kertanegara No.5 Kidul Dalem Klojen, Malang
3	PT Bank Muamalat Indonesia Tbk.	Jl. Kertanegara No.2 Kidul Dalem Klojen, Malang
4	PT Bank Syariah Mandiri Malang	Jl. Letjen Sutoyo No.77 B, Malang
5	PT. Bank Syariah Mandiri	Jl. Pasar Besar No. 138, RT. 004 RW. 003,
6	PT Bank BCA Syariah	Jl. KH Zainul Arifin 78
7	PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk	Jl. KH. Agus Salim No.1 kel. Temas, batu
8	PT Bank Syariah Mandiri	Perumahan Lawang View, Ruko 3-4 Kavling III,
9	PT BRI Syariah	Jln. Komplek Ruko Lawang View Kav.8, Kec. Law
10	PT BRI Syariah	Jln. Pakis Kembar No.78 C, Kel. Pakis Kembar,
11	PT. Bank BNI Syariah	Komp Ruko Pakis No. 6, Jl. Raya Pakis Tumpang
12	PT BRI Syariah	Jln. Bululawang Utara Rt.15 Rw.04, Kec. Bulul
13	PT BRI Syariah	Jl. Panglima Sudirman No. 42 B, RT 04, RW16 Kel. Turen, Kec. Turen, Kab. Malang
14	PT Bank Syariah Mandiri	Jl. Panglima Sudirman No. 8, Kel. Turen
15	PT Bank Syariah Mandiri	Jl. Ahmad Yani No. 103 B, Kepanjen, Kabupaten
16	PT. Bank Muamalat Indonesia	JL Raya Sumedang no.109 Kepanjen
17	PT BRI Syariah	Jln. Sultan Agung No.20 Kepanjen Malang

LAMPIRAN V

RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhtar Aziz Shofa

TTL : Jakarta, 4 Juli 1996

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat Asli : Jl. Ujung Harapan RT 02 / RW 07 no. 073 kel. Bahagia,
Kec.Babelan Kab. Bekasi

Alamat di Malang : Jl. Cengger Ayam no.28, kel. Tulusrejo, Kec.Lowokwaru,
Kota Malang

No. HP : 081233697620

Alamat e-mail : muhtar.aziz@yahoo.co.id

Nama Orang Tua

Ayah : Drs. Oleh Sholehuddin

Ibu : Rohdiningsih Nur Farihah SH

Pekerjaan Orang Tua

Ayah : Pensiunan PNS pada Kementrian Agama RI

Ibu : Ibu Rumah Tangga

Hobi : Membaca dan Bersenandung

Moto Hidup : Doa, Yakin, Usaha, Pasrah

Cita-cita : Pengasuh Pesantren, Ahli Ekonomi, Wirausahawan, Ulul -
albab.

Riwayat Pendidikan :

No.	Nama Institusi Pendidikan	Tahun
1	MI At-Taqwa 60	2002 – 2008
2	SMPIT Gema Nurani	2008 – 2011
3	MA Al-Hamidiyah	2011 – 2014

4	Universitas Brawijaya	2014 – 2018
---	-----------------------	-------------

Riwayat Pendidikan Informal :

No.	Nama Instansi Pendidikan	Tahun
1	Pesantren Al-Hamidiyah	2011 – 2014
2	Pesantren Mahasiswa Al-Hikam	2014 – 2018

Pengalaman Organisasi :

No.	Nama Organisasi	Posisi terakhir	Tahun
1	BEM FEB UB	Staff	2015 – 2016
2	Forsitiling FEB UB	Ketua Biro	2016 – 2017
3	BEC FEB UB	Anggota	2016 – 2017
4	PMII Rayon Humaniora	Ketua Biro	2016 – 2017
5	BDKM Al-Ghozali	Sekretaris	2016 – 2017
6	OSPAM Nirmala	Sekretaris	2017 – 2018

Pengalaman Magang

No	Nama Instansi	Penempatan	waktu
1	Koperasi Pondok Pesantren Al-Hikam	Kantor keuangan koperasi, kantor unit Smesco mart, Operasional unit fotocopy	Juli – Agustus 2017